



REGIONE LAZIO

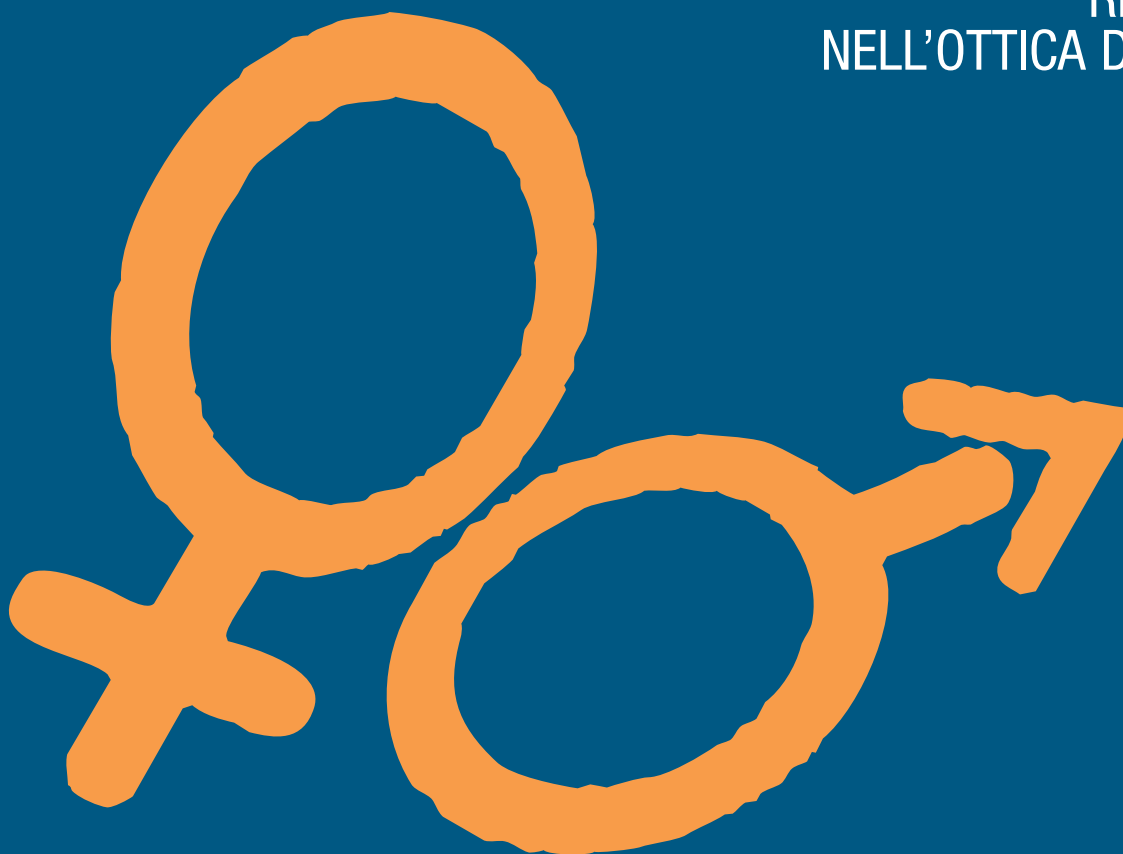


Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Ufficio Centrale OFPL

INNOVARE
LA PROGRAMMAZIONE
REGIONALE
NELL'OTTICA DI GENERE



ANALISI DI GENERE
DEL BILANCIO REGIONALE

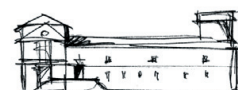
STRUMENTARIO



Centro Interuniversitario di Ricerca
Per lo Sviluppo sostenibile

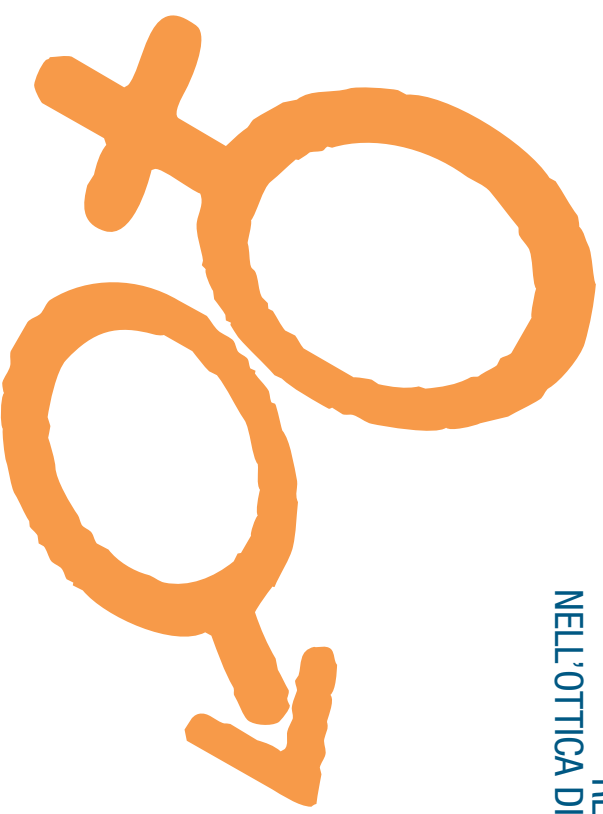


Fondazione Giacomo Brodolini



Casa Internazionale delle Donne

**INNOVARE
LA PROGRAMMAZIONE
REGIONALE
NELL'OTTICA DI GENERE**



**ANALISI DI GENERE
DEL BILANCIO REGIONALE**

STRUMENTARIO

a cura di Silvia Macchi e Maria Giulia Catemario

CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

FONDAZIONE GIACOMO BRODOLINI

CONSORZIO CASA INTERNAZIONALE DELLE DONNE

Indice

Testi di:

Maria Giulia Catemario (cap. 1)

Silvia Macchi (cap. 2)

Francesca Corrado (cap. 3)

Daria Squillante (cap. 4)

Silvia Sansonetti e Annalisa Rosselli (cap. 5)

Progettazione sito web: www.bilanciogenere.net

Federica Sorani

La documentazione fornita nello strumentario è tratta dal materiale didattico e dai rapporti del lavoro di sperimentazione realizzati nell'ambito del progetto "Innovare la Programmazione Regionale nell'ottica di Genere", elaborati da:

Docenti e consulenti:

Daniela Amadio, Lucia Attimonelli, Barbara Benedetti, Giovanna Badalassi, Alda Castelli, Maria Giulia Catemario, Cinzia Cimini, Paola Conti, Francesca Corrado, Paola Decini, Barbara De Micheli, Barbara D'Ipollito, Valeria Di Rosa, Angela D'Orazio, Stefania Fadda, Francesca Farioi, Manuela Galaverni, Laura Lazzeri, Alessandro Locatelli, Silvia Macchi, Mira Marra, Antonella Mennella, Maura Misiri, Elisa Natali, Francesca Nasci, Maria Cristina Paciello, Costanza Pagnini, Antonella Picchio, Annalisa Rosselli, Mariama Sacchetti, Silvia Sansonetti, Laura Sera, Daria Squillante, Filippo Tiburtini, Claudia Vilante, Giovanna Vingelli.

Partecipanti ai gruppi di sperimentazione:

Giuseppina Alaimo, Demetrio Abruzzo, Islanda Basco, Irene Cajelli, Claudia Ciattaglia, Elisabetta Cutrupi, Filippa De Martino, Celina Di Marco, Donata Di Piero, Valentina Di Vincenzo, Alberto Germana, Barbara Lieglio, Cristina Menale, Massimo Oadi, Daniela Piemontese, Federica Pochesci, Rossana Pompili, Lino Ridolfi, Ferdinando Rossi, Rodolfo Serafini, Cristina Storti, Stefania Tufi, Valeria Valiserra, Sabrina Verdicchio, Luca Visintin.

Si ringraziano inoltre:

Vincenzo Naso (Direttore del Centro Interuniversitario di Ricerca per lo Sviluppo sostenibile - CIRPS/Sapienza Università di Roma), *Marina Del Vecchio* (Consorzio Casa Internazionale Delle Donne - CIDD), *Amamaria Simonazzi* (Presidente del Consiglio Scientifico della Fondazione Giacomo Brodolini - FGB) e lo staff che ha curato la parte logistico-gestionale del progetto (per il CIRPS: *Mariagrazia Eleuteri, Federica Sorani e Chiara Di Lorenzo*; per il Consorzio CIDD: *Daria Squillante e Emiliana Alessandruci*; per la FGB: *Barbara De Micheli, Alberto Marolla e Diego Teloni*).

Progetto grafico e impaginazione:

Giulia Angelini - Via Colli della Farnesina, 144 - 00197 Roma - www.angelinicomunicazione.it

Stampa:

Litografica Iride srl - Via della Bufalotta, 224 - 00139 Roma

Finito di stampare: *Dicembre 2008*

PREMESSA	pag 5
INTRODUZIONE.....	pag 7
IL PERCORSO DI AUTOFORMAZIONE.....	pag 11
L'obiettivo.....	pag 11
La struttura e la logica di navigazione	pag 11
La mappa generale	pag 12
1. SVILUPPARE LE CONOSCENZE	pag 13
1.1 L'obiettivo.....	pag 13
1.2 La mappa delle conoscenze	pag 13
1.3 Le aree delle conoscenze	pag 14
1.4 La tavola sinottica	pag 15
2. COSTRUIRE UN BILANCIO DI GENERE.....	pag 19
2.1 L'obiettivo.....	pag 19
2.2 La mappa del processo	pag 19
2.3 Le fasi del processo	pag 21
2.4 La tavola sinottica	pag 22
3. APPROFONDIRE L'APPROCCIO "BENESSERE"	pag 25
3.1 L'obiettivo.....	pag 25
3.2 La mappa dell'approccio	pag 26

3.3	Gli elementi cardine dell'approccio.....	pag 26
3.4	La tavola sinottica.....	pag 28
4.	LEGGERE LE ESPERIENZE ITALIANE.....	pag 29
4.1	L'obiettivo.....	pag 29
4.2.	Le esperienze regionali.....	pag 30
4.2.	Le esperienze provinciali.....	pag 32
4.3	Le esperienze comunali.....	pag 34
4.4	Le tavole sinottiche.....	pag 36
5.	SPERIMENTARE IL BILANCIO DI GENERE.....	pag 39
5.1	L'obiettivo.....	pag 39
5.2	Il resoconto della sperimentazione.....	pag 39
5.2.1	Politiche sociali e diritti dei consumatori.....	pag 39
5.2.2	Trasporti e pianificazione territoriale.....	pag 43
5.2.3	Formazione.....	pag 47
5.2.4	Attività produttive.....	pag 49
5.2.5	Politiche Comunitarie.....	pag 52
5.2.6	Risorse umane.....	pag 54
5.3	La tavola sinottica.....	pag 56
	GLOSSARIO.....	pag 57
	BIBLIOGRAFIA.....	pag 61
	SITOGRAFIA.....	pag 65
	ALLEGATO: Sintesi del progetto.....	pag 67

Premessa

L'idea di realizzare uno strumento per l'autofornazione nel *bilancio di genere* nasce con l'obiettivo di valorizzare le diverse tipologie di materiali didattici prodotti nell'ambito del progetto *"Innovare la Programmazione Regionale nell'ottica di Genere"*, attività cofinanziata dalla Regione Lazio e Fondo Sociale Europeo, coordinata da Sviluppo Lazio SpA ed attuata dal partneriato composto dall'ente capofila Centro Interuniversitario di Ricerca Per lo Sviluppo sostenibile (CIRPS - Sapienza Università di Roma), dal Consorzio Casa Internazionale delle Donne e dalla Fondazione Giacomo Brodolini (cfr. l'allegato 1 per dettagli).

Avvalendosi della collaborazione di un ampio numero di docenti ed esperte nelle tematiche oggetto del programma, il progetto ha sviluppato due percorsi formativi distinti (base e specialistico) indirizzati rispettivamente alle rappresentanti della Consulta Femminile ed a dipendenti della Regione Lazio appartenenti a diverse Direzioni interne.

Il successo delle attività svolte e l'interesse dimostrato dalle e dai partecipanti hanno portato alla decisione di "sistemizzare" in un unico percorso formativo il materiale prodotto nelle varie fasi del progetto (seminari informativi, formazione di base e specialistica, sperimentazione) e renderlo fruibile attraverso la realizzazione di un prodotto complesso (che abbiamo chiamato Strumentario) costituito da un testo-guida e un cd-rom di consultazione. Lo Strumentario è destinato sia a coloro che hanno partecipato alle attività di progetto (110 rappresentanti dell'azionismo femminile laziale e 34 dipendenti della Regione Lazio), sia ad un pubblico più vasto di dipendenti regionali e donne delle associazioni a vario titolo interessate all'analisi dell'impatto di genere delle politiche pubbliche e alla rendicontazione in prospettiva di genere delle decisioni di spesa.

L'intento di rendere fruibile quanto realizzato al maggior numero di utenti possibili trova riscontro anche nella possibilità di seguire il percorso autofornativo proposto accedendo al sito web www.bilanciogendere.net in cui si ritrovano i contenuti del testo-guida e la documentazione associata.

Si ringrazia la Regione Lazio e l'Agenzia Sviluppo Lazio SpA per il sostegno fornito nello sviluppo dell'iniziativa.

Introduzione

Cosa si intende per valutazione di genere delle politiche pubbliche

Secondo la proposta avanzata dalla rete informale sul *gender budgeting* organizzata dal Consiglio d'Europa, il bilancio di genere "consiste nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi" (*Parlamento Europeo, 2003*). In termini stretti, quindi, il bilancio di genere rappresenta un caso particolare di valutazione di genere delle politiche pubbliche, applicato appunto alle politiche di bilancio. Ma che cosa significa valutare le politiche pubbliche in ottica di genere? Si tratta di assegnare un qualche valore ad una politica pubblica rispetto ad obiettivi di:

- equità tra uomini e donne (in che misura una data politica riduce o aumenta le disegualianze di genere?);
- efficienza (in che misura una data politica contribuisce a migliorare le condizioni di vita di cittadine e cittadini, e con quali costi per le cittadine e i cittadini?);
- trasparenza (in che misura una data politica è comprensibile alle cittadine e ai cittadini? L'amministrazione incaricata di attuarla si preoccupa di rendere conto pubblicamente di ciò che fa e dei risultati che raggiunge o non raggiunge?).

Dalle attività di valutazione scaturisce un giudizio argomentato sulla politica presa in esame, destinato ad avere una qualche conseguenza sulle scelte e sull'operato futuro dell'amministrazione pubblica.

Perché analizzare il bilancio in una prospettiva di genere

L'esigenza di analizzare le decisioni di spesa della pubblica amministrazione in una prospettiva di genere si fonda su una prima elementare considerazione: *i soldi non sono neutri rispetto alle differenze di genere*, ovvero alle differenze socialmente costruite dell'essere maschio e dell'essere femmina. A seconda che le politiche di bilancio facciano leva su un certo tipo di entrata piuttosto che un altro (chi paga?), favoriscano la remunerazione del lavoro produttivo o riconoscano il valore economico del lavoro di cura (chi riceve?), scelgano di promuovere e sviluppare le competenze interne o di affidare al mercato la produzione di condizioni di benessere per i cittadini e cittadine (quali servizi si offrono e chi li offre?), si modificano, di conseguenza, i vincoli che il contesto impone alle scelte di vita degli uomini e delle donne, e ovviamente le opportunità che lo stesso contesto offre agli uni e alle altre.

Ma c'è di più. Entrare con ottica di genere nella rendicontazione finanziaria degli enti pubblici, per cogliere la struttura e gli assetti distributivi rispetto all'essere maschio e all'essere femmina, significa di fatto mettere a fuoco il sistema di valori su cui è costruito l'insieme delle politiche pubbliche, senza perdersi nei mille rinvii cui conduce l'analisi delle singole politiche. Il bilancio di genere può quindi rappresentare un importante strumento di sintesi rispetto all'insieme delle attività di valutazione delle politiche pubbliche ed, in quanto tale, prospetta la possibilità di concentrare su di esso la negoziazione del *gender mainstreaming* di ogni progetto e di ogni provvedimento realizzato in seno all'amministrazione pubblica.

Perché il bilancio di genere deve essere anche bilancio partecipato

Come dimostrano le recenti esperienze in campo nazionale, il bilancio di genere è ben lontano dal rappresentare la formula magica per l'attuazione della strategia del *gender mainstreaming*, intesa come sistematica e costante assunzione delle differenze tra uomini e donne in tutti i campi e a tutti i livelli dell'azione pubblica. Se è vero che esso può porre le condizioni per la negoziazione collettiva di tale assunzione, si deve tuttavia constatare che tale negoziazione non ha luogo ad esistere se le soggettività femminili presenti sul territorio non riconoscono tale possibilità.

Da questo punto di vista, il progetto *"Innovare la Programmazione Regionale nell'ottica di Genere"* costituisce un serio avanzamento rispetto ad altre iniziative analoghe poiché fa propria la necessità di formare contemporaneamente al bilancio di genere sia chi deve farsi carico di incorporare la prospettiva di genere nel suo agire quotidiano (l'Amministrazione regionale), sia chi ha l'interesse che ciò avvenga (la Consulta Regionale Femminile). Tale intento è stato fondante sia in fase di costituzione della partnership di progetto, che vede cooperare due centri di ricerca e formazione (il CIPRS-Sapienza, Università di Roma e la Fondazione Giacomo Brodolini) ed un consorzio di associazioni di donne (la Casa Internazionale Delle Donne), sia nella messa a punto dei programmi formativi (uno studiato ad hoc per le rappresentanti della Consulta Regionale Femminile, l'altro dedicato per i dipendenti dell'Amministrazione regionale). Lo stesso intento è alla base dello "strumentario" che viene qui proposto.

La partecipazione attiva delle donne e delle loro organizzazioni alla costruzione del bilancio di genere sembra costituire un buon antidoto al rischio di evaporazione del "palio patriciale" - ovvero l'intero sistema di governo e amministrazione della cosa pubblica - in cui tutte le politiche sono destinate a "cuocere".

Il Bilancio di genere nella normativa nazionale

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

VI. Formazione e cultura organizzativa.

1... Alle amministrazioni pubbliche devono:

f) promuovere analisi di bilancio che metano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo bilancio di genere - nota 5). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Nota 5 Il bilancio di genere prevede che all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da prendere in considerazione le priorità e le necessità delle donne allo stesso modo che quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare una parità effettiva. Si veda anche gli atti del convegno "Bilancio di genere": strumento per la scelta equa e consapevole delle risorse (Roma 5 dicembre 2006) organizzato dalla Corte dei Conti.

I contenuti dello Strumentario

L'insieme di testo, supporto digitale e sito web, che costituisce questo Strumentario, propone un percorso di autotransformazione personalizzato per offrire ai ed alle dipendenti dell'Amministrazione regionale ed alle rappresentanti dell'associazionismo femminile la possibilità di sviluppare e/o approfondire il loro bagaglio di conoscenze e competenze in materia di analisi degli impatti di genere delle politiche pubbliche e di rendicontazione in una prospettiva di genere delle decisioni di spesa.

La struttura e la logica di funzionamento del lavoro, esposte nel capitolo "Il percorso di autotransformazione", si sviluppano nelle cinque sezioni in cui si articola il percorso stesso. Ogni sezione offre un diverso approccio al problema e ripropone in modo sistematico una selezione dei materiali prodotti nel corso del progetto *"Innovare la Programmazione Regionale nell'ottica di Genere"*.

Nello specifico, la prima sezione è dedicata allo sviluppo delle conoscenze propedeutiche che si ritengono necessarie per affrontare il tema del bilancio di genere. Vi si individuano cinque aree tematiche che vanno dalla teoria economica all'impatto di genere delle politiche, proponendo per ognuna una serie di guide didattiche e letture di approfondimento.

La seconda affronta la questione del *mainstreaming* di genere delle politiche e delle relative decisioni di spesa dal punto di vista del processo. L'accesso ai materiali guida e alle letture che li completano è organizzato in sei fasi principali messe a fuoco a partire dall'esperienza concreta dei processi di *gender budgeting* avviate fino ad ora in Italia.

Nella terza sezione si propone l'approfondimento dell'approccio che ha guidato la redazione del primo bilancio di genere della Regione Lazio: l'approccio Benessere. In questo caso il percorso di autotransformazione procede per elementi metodologici ed applicazioni esemplificative a settori delle politiche regionali.

Accanto a tale approfondimento dell'esperienza laziale, nella quarta sezione si offre una guida alla lettura delle esperienze italiane in materia di bilancio di genere, realizzate a livello regionale, provinciale e comunale, a partire dal 2000. Le esperienze selezionate sono introdotte da una breve descrizione e riproposte nei documenti originali che sostanziano un vero e proprio archivio informatizzato a servizio degli e delle utenti dello Strumentario.

La quinta sezione presenta gli esiti delle attività di accompagnamento e sperimentazione sviluppate dal personale regionale formato nel corso del progetto *"Innovare la Programmazione Regionale nell'ottica di Genere"*. Si tratta di sei esercizi di *gender auditing* e *gender budgeting* che affrontano le seguenti tematiche: Politiche Sociali e Diritti dei Consumatori, Trasporti e Pianificazione Territoriale, Formazione, Attività Produttive, Politiche Comunitarie, Risorse Umane.

A supporto e completamento del percorso di autotransformazione, si propongono tre prodotti destinati ad accompagnare con continuità le persone impegnate nell'apprendimento: un glossario, una bibliografia ed una sitografia.

Il percorso di autoformazione

L'obiettivo

Obiettivo del percorso di autoformazione è offrire, al personale delle amministrazioni e alle donne delle associazioni, la possibilità di costruirsi un bagaglio conoscitivo personalizzato partendo dall'esperienza effettuata durante il progetto *"Innovare la Programmazione Regionale nell'ottica di Genere"*. L'idea di fondo è trasmettere l'importanza dell'applicazione dell'ottica di genere a tutti gli ambiti di un sistema socio-economico e politico-culturale al fine di avere una precisa e documentata lettura delle ricadute delle politiche di bilancio su donne e uomini.

Questo percorso vuole far acquisire una consapevolezza della rilevanza del genere nell'ambito della programmazione politico-economica, delle differenti ricadute su uomini e donne e della delicata operazione di traduzione di tale necessità in metodologie applicative.

La struttura e la logica di navigazione

Il percorso è strutturato in cinque sezioni, ognuna delle quali è autoconsistente ma è anche prope-deutica alle altre. Si consiglia di completare il percorso in modo da poterne apprezzare in pieno la varietà degli approcci seguiti.

Il materiale è tratto dalle presentazioni didattiche e dai rapporti di sperimentazione prodotti, nonché dall'insieme dei documenti proposti per l'approfondimento nell'ambito del progetto realizzato per la Regione Lazio e volutamente fa riferimento alle unità didattiche dei corsi svolti: formazione base e specialistica (cfr. allegato).

Il materiale è stato aggregato in modo da poter essere fruito a distanza senza l'ausilio di docenti.

Le cinque sezioni sono messe in relazione in una "mappa generale", che costituisce anche il punto di snodo tra una sezione e l'altra. Nella consultazione del cd e del sito web (www.bilanciogendere.net) si può pertanto passare da una sezione all'altra cliccando sul box della sezione a cui si è interessati.

Una volta evidenziata una sezione, viene presentata un'altra mappa che fa riferimento alla struttura logica e che permette di accedere al materiale didattico relativo a quella specifica sezione.

Anche in questo caso è sufficiente cliccare su un'area tematica della mappa per accedere alla documentazione specifica del tema.

La documentazione fornita è di tre tipologie:

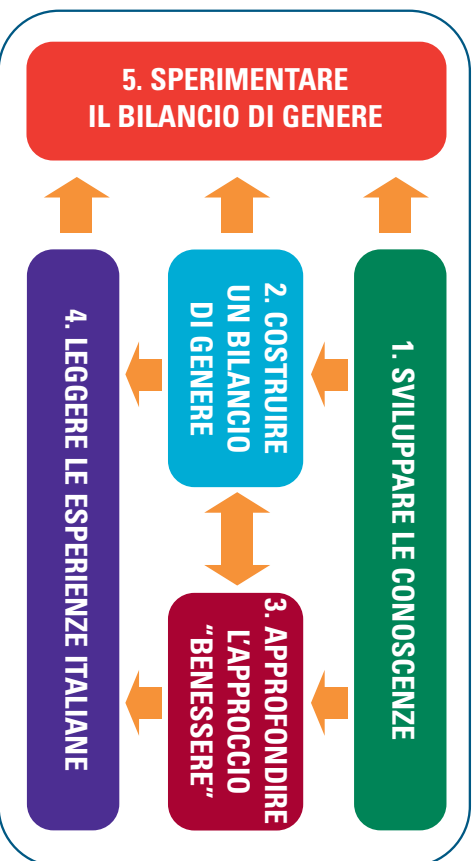
- *Le guide*: percorsi didattici tratti dalle lezioni effettuate in aula e presentati sotto forma di "slide" o casi.
- *Le letture*: materiali di riferimento, in genere documenti o estratti di libri o pubblicazioni che forniscono un approfondimento al tema trattato.
- *I rapporti di attività*: prodotti dai gruppi di lavoro durante la sperimentazione, che presentano in modo sistematico e approfondito gli esiti cui si è pervenuti.

Anche in questo caso è sempre possibile risalire alla "mappa" della sezione per poter navigare in un altro tema della medesima sezione, oppure risalire alla "mappa generale" per cambiare sezione.

La mappa generale

Le sezioni in cui è articolato il percorso sono le seguenti:

1. "Sviluppare le conoscenze" in cui sono illustrate le conoscenze propedeutiche alla costruzione dei bilanci di genere.
2. "Costruire un bilancio di genere" dove vengono affrontati i diversi metodi di lavoro necessari per costruire un Bilancio di genere.
3. "Approfondire l'approccio benessere" che presenta l'approccio adottato dalla Regione Lazio per il bilancio di genere 2008.
4. "Leggere le esperienze italiane" in cui si presenta una selezione delle esperienze significative in materia, secondo diversi livelli di governo del territorio.
5. "Sperimentare il bilancio di genere" dove si riportano le analisi condotte e i risultati delle competenze maturate dal personale della Regione Lazio impegnato nelle attività di sperimentazione, proponendo esempi di come sia possibile iniziare ad effettuare studi ed indagini partendo da quello che si sa fare.



1. Sviluppare le conoscenze

1.1 L'obiettivo

Le aree di conoscenza necessarie per affrontare il tema del bilancio di genere sono molte e multidisciplinari.

Chi si vuole occupare del tema deve necessariamente essere in grado di applicare l'ottica di genere in tutte le fasi delle politiche regionali e di saper valutare l'efficacia e l'efficienza della loro azione in termini di impatto di genere.

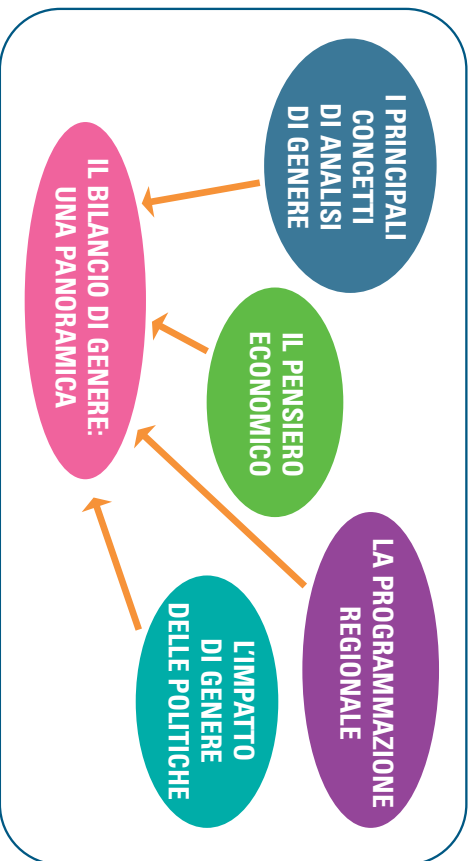
Infatti, la prospettiva di genere implica la capacità di leggere in modo integrato l'insieme delle politiche che per coglierne l'impatto complessivo sulla qualità della vita dei cittadini e delle cittadine.

In questa sezione si individuano le principali conoscenze prendendo a riferimento il materiale didattico utilizzato durante i corsi, integrato con materiali documentali che vengono presentati come letture.

L'obiettivo è offrire un insieme di conoscenze propedeutiche sull'analisi di genere che vanno dalla teoria economica all'impatto di genere delle politiche, per costruire le conoscenze di base utili per approfondire il tema.

1.2 La mappa delle conoscenze

Le aree di conoscenza individuate riguardano gli strumenti di lettura e di analisi del contesto entro cui si colloca la spesa pubblica, le conoscenze di base necessarie all'analisi della spesa in un'ottica di genere e gli strumenti operativi necessari per ri-orientare la programmazione regionale in un'ottica di genere.



1.3 Le aree delle conoscenze

Il sapere di base è stato organizzato in cinque aree tematiche: per ogni area sono riportati alcuni strumenti di guida e delle letture di approfondimento.

I principali concetti di analisi di genere

Vengono affrontati i temi dell'analisi di genere: dal quadro delle politiche nazionali, europee ed internazionali di pari opportunità e di *mainstreaming* di genere, alle conoscenze necessarie per svolgere un'analisi delle condizioni e dei bisogni della popolazione in un'ottica di genere, alle interrelazioni tra i fattori demografici, economici, culturali, relazionali e sociali che danno luogo a disuguaglianze rilevanti tra donne e uomini sia all'interno delle organizzazioni che nella società nel suo complesso.

Il pensiero economico

Le conoscenze raccolte in questa area riguardano sia le questioni più discusse a livello accademico da esperti/e di studi di genere che gli strumenti per facilitare la lettura e l'analisi autonoma dei fenomeni rilevanti che caratterizzano il contesto socio-economico del territorio.

La programmazione regionale

Questa area propone un percorso di conoscenze per comprendere i campi di intervento e di autonomia degli enti regionali nell'ambito della spesa pubblica per poter leggere gli obiettivi e i contenuti dei

documenti preparatori, del bilancio regionale e del documento di programmazione economica e finanziaria regionale (DPEFR). Queste conoscenze sono basilari per analizzare le scelte di politica pubblica della Regione e valutarne l'impatto sulle condizioni di vita di donne e uomini.

L'impatto di genere delle politiche

Ripercorrendo i principali strumenti di programmazione e rendicontazione economica e finanziaria regionale, se ne evidenzia l'utilizzo per incidere sulle problematiche che investono molti aspetti della vita delle persone visti in un'ottica di genere. In particolare, si mette in luce come l'analisi di genere della spesa pubblica, sia in fase di programmazione sia in termini di valutazione dei risultati, possa essere uno strumento efficace per valutare l'impatto della stessa rispetto a quei fenomeni di disuguaglianza che segnano in modo diverso le condizioni di vita di donne e uomini.

Il bilancio di genere: una panoramica

In questa area di conoscenza si introduce il bilancio di genere quale strumento operativo per ottenere maggiore equità, efficacia e trasparenza in termini di ricadute di genere nella programmazione della spesa pubblica.

Si presentano i diversi approcci e i metodi di codifica e di riaggregazione delle spese secondo specifiche dimensioni del benessere di donne e uomini utilizzate nella sperimentazione dei bilanci di genere in diverse regioni e province italiane.

1.4 La tavola sinottica

LE AREE DELLA CONOSCENZA	LE GUIDE	LE LETTURE
I PRINCIPALI CONCETTI DELL'ANALISI DI GENERE	Gender mainstreaming	- <i>Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010</i> (Commissione delle Comunità Europee, 2006)
	Il percorso storico	- <i>Donne, Partecipazione, Empowerment</i> (D'Ippolito, 2007)
	Genere e organizzazione	- <i>Donne e leadership</i> (Cantieri di Innovazione, 2003)
	Le azioni positive	- <i>Sperimentare in ottica di genere</i> (Cantieri di Innovazione, 2005)
	L'analisi di genere del contesto	- <i>I numeri delle donne</i> (Battistoni, 2005)

	Gli indicatori di contesto	- <i>La politica sociale in Italia, il confronto con gli Stati europei</i> (Locatelli, 2007)
	Analisi di genere della Regione Lazio	- <i>Libro verde sull'occupazione femminile nel Lazio</i> (Regione Lazio, 2008)
	Concettualizzazione di genere e contesto internazionale	
	Analisi economica	- <i>Oltre l'analisi economica convenzionale: elementi per un'analisi di genere</i> (Paciello, 2008)
IL PENSIERO ECONOMICO	Approccio alle capacità: le capacità e i funzionamenti	
	Il lavoro di cura non remunerato	- <i>Lavoro non pagato e condizioni di vita</i> (CNEL, 2000)
	Analisi dei servizi	
	Gli interpreti dell'agire economico	
	Il processo di programmazione	- <i>Programma Operativo Competitività 2007-2013</i> (Regione Lazio, 2007)
LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE	Il Documento Unico di Programmazione	- <i>DOCUP Obiettivo 2 2000-06</i> (Regione Lazio, 2001)
	Il bilancio regionale	- <i>Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche</i> (Addabbo, 2003)
	Le politiche pubbliche	
L'IMPATTO DI GENERE DELLE POLITICHE	Il modello VISPO	- <i>Linee guida. Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa</i> (Dipartimento per le Pari Opportunità, 1999)

		- <i>Linee guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità per donne e uomini</i> (Dipartimento per le Pari Opportunità, 2000)
	La definizione e i soggetti	- <i>Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere</i> (Parlamento Europeo, 2003)
	Gli strumenti	- <i>Performance Oriented Budgeting e Gender Budgeting</i> (Galaverni, 2006)
IL BILANCIO DI GENERE: UNA PANORAMICA	I diversi approcci	- <i>I bilanci pubblici in una prospettiva di genere: valutazione delle politiche pubbliche sul piano del benessere di donne e uomini</i> (Pricchio, 2006)
	Le esperienze internazionali	- <i>Gender Auditing dei bilanci pubblici</i> (Betto et al., 2002)
	Le esperienze regionali	- <i>Il bilancio di genere: percorsi ed esperienze in Italia</i> (Casa Internazionale delle Donne, 2006)

2. Costruire un bilancio di genere

2.1 L'obiettivo

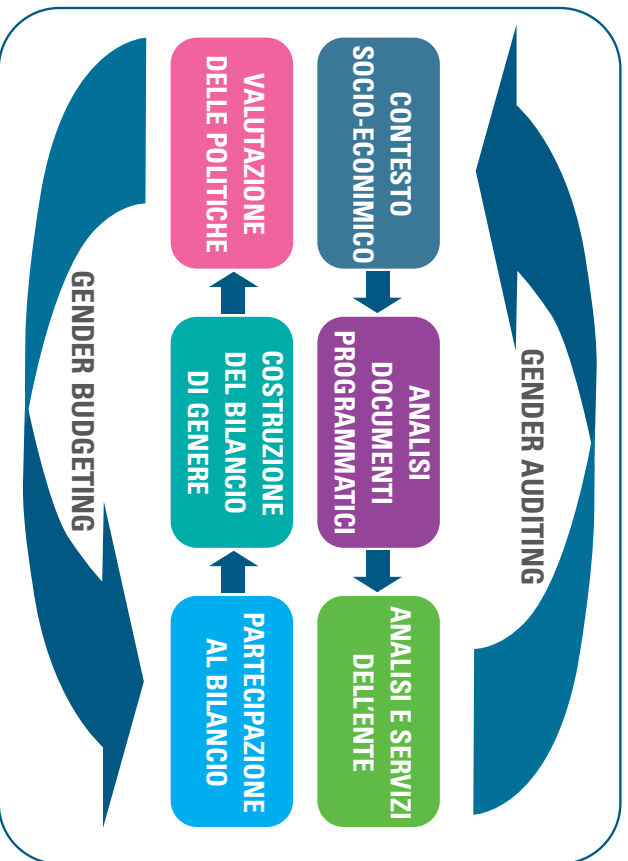
Ciò che viene comunemente chiamato “Bilancio di Genere” è di fatto un *processo* composto di varie fasi che, nel suo farsi, coinvolge via via diverse soggettività politiche e amministrative. Attraverso tale processo, il *mainstreaming* di genere si applica a tutti i settori (istituzionale, sociale, infrastrutturale, economico ed occupazionale) e a tutti i livelli (politico, amministrativo, gestionale) delle politiche dell'Ente, con l'obiettivo ultimo di garantire condizioni di vita dignitose a tutte le persone, uomini e donne, che abitano il suo territorio di competenza.

In questa sezione il processo è stato scomposto in sei fasi che ricalcano il percorso didattico adottato per la formazione specialistica del progetto. Per ogni fase si ripropongono alcuni dei materiali formativi prodotti dalle docenti dei corsi, affiancati da altri che presentano alcune esemplificazioni e sono estratti principalmente da esperienze italiane ed internazionali degli ultimi anni.

L'obiettivo è quello di offrire un ausilio al lavoro delle persone che, per il loro ruolo politico o amministrativo, debbano e/o vogliono intraprendere processi di *gender mainstreaming* delle politiche pubbliche e delle relative decisioni di spesa.

2.2 La mappa del processo

Nella mappa qui proposta, il processo di costruzione del bilancio di genere è stato composto in due cicli che si possono svolgere in parallelo o in tempi più o meno differiti:



Il primo ciclo (*gender auditing*) riguarda l'analisi di genere di ciò che già esiste: parte dal contesto socio-economico, passa quindi ai documenti programmatici ed economico-finanziari dell'Ente, si concentra infine sull'organizzazione dell'Ente e i servizi che tale organizzazione offre ai cittadini e alle cittadine.

Il secondo ciclo (*gender budgeting*) guarda al futuro e propone un percorso destinato ad intrecciarsi con il farsi delle politiche dell'Ente: parte dalla raccolta delle istanze dei cittadini e delle cittadine, le traduce in decisioni di spesa pubblica, ne valuta gli effetti.

Allo stato attuale delle esperienze, la sequenza proposta per il primo ciclo è relativamente consolidata. Così non è per il secondo ciclo, dove l'ordine delle fasi procede da destra a sinistra o viceversa a seconda che il momento della partecipazione sia situato a monte o a valle delle decisioni di governo dell'Ente.

2.3 Le fasi del processo

Gender Auditing

Analisi del contesto socio-economico

I documenti proposti per questa fase sono destinati a guidare la scelta di variabili, indicatori e dati da utilizzare nella ricostruzione dell'insieme di condizioni di vita su cui intervergono le politiche pubbliche e le relative decisioni di spesa. Tale scelta va ben oltre una disaggregazione per sesso dei dati usati nell'analisi del sistema regionale, in quanto implica una ridefinizione dei fenomeni da analizzare a partire da una revisione del modello socio-economico di riferimento. Per questo motivo, le indicazioni operative e le esemplificazioni sul contesto laziale sono accompagnate da un ragionamento di più ampio respiro che introduce elementi di critica femminista all'analisi economica convenzionale.

Analisi dei documenti programmatici

Le decisioni politiche dell'Ente, destinate a influire sulle condizioni di vita, sono esplicitate nei documenti programmatici pluriennali, che precludono alle scelte di bilancio e quindi alla formulazione dei documenti contabili. Come per la fase precedente, si presentano delle guide per l'analisi dei documenti integrate da esempi relativi alla Regione Lazio. Guide ed esempi proposti fanno riferimento all'approccio "Benessere", adottato in prima istanza dalla Regione Emilia Romagna e quindi dalla Regione Lazio in occasione del bilancio di genere 2008. Analoghe indicazioni per altri approcci sono reperibili nei rapporti prodotti in altre esperienze regionali, quali quelle delle Marche e del Piemonte.

Analisi dell'Ente e dei suoi servizi

Le decisioni politiche sono attuate dall'amministrazione regionale, che provvede a tradurle in servizi per il territorio generalmente attivando altri soggetti pubblici e privati. Si propongono per questa fase due pacchetti-guida: uno destinato ad orientare l'analisi di genere dell'Ente, in quanto organizzazione fatta di donne e di uomini che a vario titolo e a diverso livello decisionale intervengono nei processi di attuazione delle politiche; l'altro dedicato all'analisi di genere dell'offerta di servizi prodotta dall'Ente, nonché alla valutazione della sua efficacia rispetto alla domanda espressa dai cittadini e dalle cittadine.

Gender Budgeting

Valutazione delle politiche

Garantire il *gender mainstreaming* nelle politiche dell'Ente implica la messa in atto di una valutazione ciclica (ex-ante, intermedia ed ex-post) degli effetti diretti o indiretti che tali politiche, e relative decisioni di spesa, hanno su uomini e donne. I documenti raccolti per questa fase sono destinati a guidare l'attività valutativa. Essi mirano a fornire alcune nozioni di base sulla valutazione delle politiche pubbliche per poi introdurre alcuni dei metodi più usati per la valutazione in ottica di genere nel nostro paese. Il quadro nazionale è completato dalla presentazione degli strumenti di *gender mainstreaming* e di *gender budgeting* attualmente riconosciuti a livello internazionale.

Costruzione del bilancio di genere

Il bilancio di genere è una pratica di rendicontazione che ripropone il quadro della spesa pubblica in

	Valutazione per il bilancio di genere	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Gender Auditing dei bilanci pubblici</i> (Betto et al., 2002) - <i>Gender Budget Initiative Tools</i> (Elson, 1999)
COSTRUZIONE DEL BILANCIO DI GENERE	La metodologia Vispor	- <i>Il Bilancio di genere della Regione Marche</i> (Regione Marche, 2006)
	L'approccio delle performaces	- <i>Bilancio di Genere della Regione Piemonte 2006</i> (IRES PIEMONTE, 2006)
	L'approccio del benessere	- <i>Bilancio di genere della Regione Lazio in un approccio benessere</i> (GenderCAP, 2007)
	Il Bilancio di genere in Marocco	- <i>Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2008, Rapport Genre</i> (Royaume du Maroc, 2008)
	Introduzione alla partecipazione	- <i>Donne, Partecipazione, Empowerment</i> (D'Ippolito, 2007)
	Metodi e strumenti per i processi inclusivi	- <i>A più voci. Amministrazioni pubbliche, imprese, associazioni e cittadini nei processi decisionali inclusivi</i> . (Bobbio, 2004)
PARTICIPAZIONE AL BILANCIO	Bilancio partecipativo	- <i>Che cosa è e come si fa un Bilancio Partecipativo</i> (ONU Habitat, 2007)
	La partecipazione al bilancio nel Lazio	- <i>Bilancio 2009. La partecipazione dei cittadini</i> (Regione Lazio, 2008)

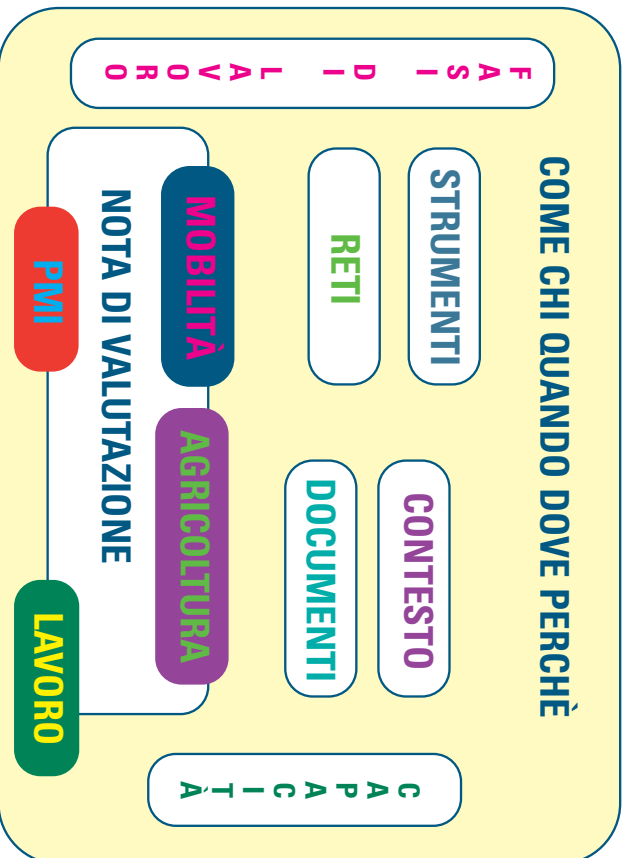
3. Approfondire l'approccio "benessere"

3.1 L'obiettivo

Il processo di innovazione in ottica di genere delle politiche di bilancio della Regione Lazio ha avuto avvio in fase di programmazione finanziaria 2008. In quella occasione il GenderCAP (Università di Modena e Reggio Emilia), in collaborazione con Maura Misiti del Consiglio Nazionale delle Ricerche e Della Rocca dell'Università di Catania e con l'appoggio dell'Assessorato al Bilancio della Regione Lazio, ha redatto un primo documento di Gender Auditing che è stato allegato al Bilancio Previsionale 2008 (come allegato 2 al Bilancio di genere).

Questa sezione è dedicata all'approfondimento della metodologia adottata in quella sede ed esplicitamente richiamata nel testo del DPEFR 2008-2010 (ctr. Gu 4/2008, pp. 127-128). I materiali proposti ripercorrono i punti salienti dell'approccio Benessere all'analisi dei bilanci in una prospettiva di genere e sono completati da alcune applicazioni esemplificative del metodo a specifiche politiche di settore della Regione Lazio.

3.2 La mappa dell'approccio



3.3 Gli elementi cardine dell'approccio

Elementi metodologici

Chi, cosa, dove, quando, perché

Gli elementi distintivi del bilancio di genere in approccio sviluppo umano: *perché* il bilancio di genere in un approccio benessere; *quale* prospettiva; *per chi* fare un bilancio; donne e uomini; *uguali* in che cosa; *fino a dove*; *con chi* si porta avanti e *con chi* valutarlo; *scopo e impatto* del gender auditing; *quali* risultati.

Gli strumenti

Come fare un bilancio di genere. Gli strumenti: intervista, indicatori, tavola di lavoro, matrice delle capacità dell'ente e dei cittadini/e, lettura critica dei documenti. Le Parole chiave: benessere, capacità, funzionamenti, diversità dei soggetti, inversione fini-mezzi, multidimensionalità e relazionalità nella multidimensionalità, interdisciplinarietà.

Le fasi di lavoro
Le fasi di costruzione del *gender auditing*: fase preanalitica; fase analitica; costruzione del modello; redazione del rapporto.

I documenti
Analisi e finalità dei documenti di programmazione e di contabilità pubblica: i documenti programmatici e di bilancio; finalità dei documenti di contabilità pubblica; ridefinizione delle informazioni di bilancio secondo modalità sensibili al genere.

Il contesto
Analisi di genere in un approccio capacità del contesto territoriale locale: il territorio e la dimensione di genere; capacità e qualità della vita della popolazione; capacità, genere e indicatori; finalità.

La matrice delle capacità
Dai documenti alla matrice delle capacità: quali documenti; la matrice delle capacità; costruzione della matrice: asse della struttura organizzativa e asse delle capacità; tavola di lavoro; completamento del modello.

Le reti istituzionali
La rete. Come si costruisce: obiettivi strategici e destinatari. Scopo della rete.

La nota di valutazione
Definizione della nota di valutazione delle politiche in ottica di genere: obiettivo della valutazione; qualità dei servizi e delle politiche pubbliche; indicatori; indicazioni per l'adozione dell'ottica di genere del programmi.

Applicazioni esemplificative

Mobilità

Lavoro, Pari opportunità e Politiche giovanili

Intervento sulle piccole e medie imprese

Agricoltura e politiche sociali

3.4 La tavola sinottica

GLI ELEMENTI CARDINE	LE GUIDE	LE LETTURE
	Chi, cosa, dove, quando, perché	
	Strumenti	
	Fasi di lavoro	
	Documenti	
	Contesto	
	Matrici delle capacità	
	Rete	
	Nota di valutazione	
	Mobilità	
	Lavoro, Pari opportunità e Politiche giovanili	
	Intervento sulle piccole e medie imprese	
	Agricoltura e politiche sociali	
ELEMENTI METODOLOGICI		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Prima sperimentazione di bilancio di genere (Regione Lazio, 2007)</i> - <i>Bilancio di genere della Regione Lazio in un approccio benessere (GenderCAPP, 2007)</i>
APPLICAZIONI ESEMPLIFICATIVE		

4. Leggere le esperienze italiane

4.1 L'obiettivo

Di *accountability*, ovvero *di trasparenza e di dialogo fra chi governa e chi è governato*, si parla da anni: ma a cosa debbano essere finalizzati è meno evidente. Tuttavia, nella ricerca di *accountability* numerosi Paesi si sono trovati accomunati nel progressivo passaggio da una *accountability* basata sulla trasparenza dell'agire pubblico ad una più orientata alla programmazione e al raggiungimento di ben precisi risultati, come:

- la definizione di standard quali-quantitativi per la valutazione dei servizi pubblici (es. Carta dei Servizi);
- una maggiore partecipazione dei cittadini all'azione amministrativa attraverso la costruzione di modelli di co-progettazione e rendicontazione partecipata (es. Bilancio Partecipativo);
- il ripensamento, infine, di modelli e principi contabili applicati alle Amministrazioni Pubbliche, per formulare e giustificare la distribuzione e la redistribuzione delle risorse pubbliche, attraverso le scelte di politica economica, secondo alcune prospettive-chiave come la "prospettiva del Genere" per la lettura dei bilanci pubblici.

La possibilità e soprattutto l'opportunità di leggere e costruire i bilanci pubblici, "rendendo conto" di quanto previsto e/o fatto al di là del pareggio economico-finanziario e della considerazione delle classiche variabili macroeconomiche, per il superamento dei divari di genere nell'economia e nella società, costituisce l'origine e il senso dello strumento teorico ed operativo del bilancio di genere.

Le esperienze di bilancio di genere già realizzate in diverse parti del mondo (Australia, Gran Bretagna, Svizzera, Svezia, ...) e, in via sperimentale, in Italia non individuano, pertanto, esclusivamente una metodologia, quanto delle finalità. Il bilancio di genere non è infatti un esercizio isolato, ma un processo di conoscenza e di trasparenza per:

- acquisire un'analitica base conoscitiva demo-economica contestuale, indispensabile per ragionare su obiettivi più alti riconducibili al pieno raggiungimento delle Pari Opportunità, in primis nel settore economico-occupazionale, sociale e professionale;
- aumentare la consapevolezza, da parte dei decisori, dei temi e degli impatti di genere implicati dai bilanci e dalle politiche;

- far sì che i politici e gli amministratori rispondano in modo da tradurre i propri impegni verso la parità di genere in impegni di bilancio;
- ricalibrare allocazioni di risorse e politiche per promuovere la parità di genere;
- consentire di leggere economicità, efficacia ed efficienza in base a principi di equità, evidenziando le disparità e fornendo una base conoscitiva ai correttivi.

Già a partire dal 2000 anche l'Italia ha avviato esperienze di bilancio di genere, realizzate inizialmente prevalentemente a livello locale, comunale e provinciale, e in alcuni casi a livello regionale. Dopo più di otto anni da questi avvisi pionieristici, la selezione delle sperimentazioni qui raccolte certamente non si prefigge di esaurire la cartografia di quanto realizzato ad oggi in Italia, ma si propone non-dimeno di approfondire i principali approcci fin qui sviluppati e i risultati a cui hanno condotto. Le esperienze italiane, qui introdotte da una breve descrizione e riproposte nei documenti originali, sostanziano un vero e proprio archivio informatizzato delle più rilevanti sperimentazioni realizzate nelle diverse territorialità italiane. Le esperienze, selezionate per la loro intrinseca qualità e per l'originalità e rigore dell'impianto metodologico di architettura e realizzazione, sono così organizzate:

- 6 sperimentazioni regionali: Sardegna (2003), Emilia Romagna (2005), Marche (2005-06), Piemonte (2006), Lazio (2007), Friuli Venezia Giulia (2007);
- 7 sperimentazioni provinciali: Firenze (2005), Genova (2005), Macerata (2006), Modena (2006), Parma (2006), Bologna (2007), Roma (2008);
- 6 sperimentazioni comunali: Sestri Levante (2002), Rimini (2004), Bologna (2005), Ferrara (2005), Novi Ligure (2006), Pinerolo (2007).

4.2. Le esperienze regionali

Regione Sardegna (2003)

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

- l'attivazione di una formazione mirata e di alta qualificazione;
 - l'incentivazione della partecipazione delle donne alle attività di orientamento e di formazione;
 - il sostegno all'imprenditorialità femminile;
- Nell'Asse V, sempre al fine di incrementare la presenza femminile nella forza lavoro promuovendo la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, si propone l'incremento di strutture e servizi a supporto delle esigenze delle famiglie.

Regione Emilia Romagna (2005)

La Regione Emilia Romagna, in coerenza ed armonia con le esperienze provinciali e comunali che ne hanno completato la ricca sperimentazione, ha sviluppato gli assi portanti della sua analisi di *gender budgeting* seguendo l'approccio dello *sviluppo umano* e della rilettura del contesto e delle politiche di spesa in termini di *benessere*.

Le sette angolazioni di studio tracciate dal percorso realizzato sono:

1. Le fasi di *auditing*;
2. Genere e sviluppo umano in regione: quadro generale e indici sintetici;
3. Obiettivi di sviluppo in coerenza con il DPERR;
4. Le matrici di *gender auditing*;
5. Le politiche di genere: attività produttive, formazione e lavoro, organizzazione interna, partecipazione politica;
6. Gli indicatori di *gender auditing*;
7. Estensione del modello di *gender auditing* al contesto della Provincia di Modena.

Regione Marche (2005-06)

La Regione Marche è da tempo impegnata nell'attività del bilancio di genere. Tale attività è stata realizzata per la prima volta nel corso dell'anno 2005, in riferimento ad alcuni capitoli di spesa del bilancio consuntivo dell'anno 2004. In quella occasione, dopo un'attenta analisi del contesto socio-economico regionale, l'analisi del bilancio è stata condotta adottando la metodologia VISPQ. Durante l'anno 2007 l'attenzione della Regione Marche verso questo importante strumento di valutazione della spesa pubblica, non è venuta meno. Si è così deciso di proseguire affrontando l'analisi del bilancio consuntivo del 2005, da cui si sono scelti alcuni capitoli di spesa non tradizionalmente legati all'analisi di genere (i settori analizzati sono stati: turismo, attività ricreative, sport e rapporti con le comunità marcihigiane all'estero; beni e attività culturali; arti espressive e tradizioni locali delle Marche; sviluppo e gestione delle attività agricole e rurali; sistema agro-alimentare, ambiente rurale, foreste, attività ittiche, commercio e tutela dei consumatori.) Anche in questo caso si è adottata la metodologia VISPQ ma in una nuova versione che, estendendo l'analisi d'impatto alla struttura produttiva ed occupazionale, ha permesso di condurre un'attività valutativa più precisa circa l'impatto delle misure esaminate.

Regione Piemonte (2006)

Il bilancio di genere della Regione Piemonte offre una valutazione complessiva dell'operato regionale attraverso una dettagliata analisi di contesto e un'attenta riflessione sulle varie attività regionali e le varie categorie di beneficiari, uomini e donne. È stato redatto secondo l'approccio delle capacità in un'ottica di sviluppo umano di donne e uomini. Il progetto è stato inserito tra le "Cento e più storie di buona pubblica amministrazione", nell'ambito della campagna promossa dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Regione Lazio (2007)

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

“bilancio di Genere in un approccio benessere” lavora dunque su due piani:

- 1) Indica, come piano di valutazione delle politiche pubbliche, il benessere di donne e uomini che vivono nel territorio della Regione Lazio;
- 2) Tiene conto in modo sistematico delle disuguaglianze tra donne e uomini sul terreno del benessere.

Regione Friuli Venezia Giulia (2008)

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

4.3 Le esperienze provinciali

Provincia di Firenze (2005)

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

- 1) Quali sono i bisogni dei cittadini e delle cittadine (domanda di servizi);
- 2) Come l'amministrazione risponde ai bisogni di uomini e donne (offerta di servizi) attraverso le scelte politiche, gli impegni assunti in bilancio, i servizi offerti;
- 3) Quale è il livello di pari opportunità raggiunto all'interno dell'amministrazione provinciale.

Provincia di Genova (2005)

La Provincia di Genova ha avviato con questo progetto un percorso di diffusione del bilancio di genere sia sul proprio territorio che a livello nazionale, promuovendo, insieme alle Province di Modena e Siena, la rete nazionale dei comuni e delle province che adottano il bilancio di genere. In questo studio, dopo una dettagliata introduzione metodologica, si affronta la lettura integrata del bilancio provinciale e di quello comunale nella realtà genovese.

Provincia di Macerata (2006)

Nella metodologia applicata ai conti di bilancio le azioni sono state valutate sia sulla base del livello di funzionalità delle stesse rispetto al raggiungimento degli obiettivi primari V/SPO, sia per aree tema-

tiche, cioè per aree di intervento. Gli interventi sono stati classificati in quattro aree, in ordine decrescente di impatto sulle pari opportunità: area impostata; area aperta di primo livello, area aperta di secondo livello, area neutra.

Provincia di Modena (2006)

Questi gli assi di contenuto principali dello studio realizzato:

- 1) Che cosa è un bilancio di genere: motivazioni, contesto, possibili approcci;
 - 2) Introduzione alle caratteristiche sociali ed economiche della provincia di Modena;
 - 3) Il modello applicato ai centri di responsabilità;
 - 4) Schede applicative per assi di empowerment;
 - 5) Controllo sul proprio corpo, integrità e valori;
 - 6) Controllo sul proprio lavoro, sul proprio tempo e remunerazione;
 - 7) Accesso e controllo su risorse immateriali e cognitive;
 - 8) Partecipazione e accesso politico;
 - 9) Accesso e controllo sulle risorse private e pubbliche.
- Tali assi sono stati sviluppati attraverso la realizzazione di due focus sperimentali del modello applicati alla formazione e all'analisi delle attività produttive in un'ottica di sviluppo umano di uomini e donne.

Provincia di Parma (2006)

La Provincia di Parma ha condotto il proprio bilancio di genere all'interno del più ampio progetto di rendicontazione sociale. Il Bilancio sociale della Provincia di Parma dell'anno 2005 illustra 3 bilanci in un solo Bilancio: il Bilancio Istituzionale, il Bilancio di Genere, il Bilancio di Sostenibilità (Sociale e Ambientale), che propongono tre diversi metodi di lettura delle politiche di una pubblica amministrazione. Tale varietà di approcci mira a dimostrare la non neutralità della politica nei confronti delle persone e dell'ambiente, aggiungendo lo sforzo di leggere gli effetti di molti interventi, rispetto al genere maschile e femminile e alle differenti conseguenze che derivano su donne e uomini dalla destinazione delle risorse di un bilancio. Si vuole definire dunque un modo diverso di individuare i gruppi di interesse, anche in rapporto al ruolo che rivestono all'interno della famiglia, del posto di lavoro, del mondo economico.

Provincia di Bologna (2007)

La sperimentazione di *gender auditing* in chiave benessere relativa al bilancio provinciale 2005 si è concentrata principalmente su 5 assi di analisi ed approfondimento:

- 1) La Provincia di Bologna come soggetto istituzionale e la sua popolazione come soggetto politico sul piano del benessere;
- 2) La costruzione della Matrice delle responsabilità e delle capacità e le schede di approfondimento correlate;
- 3) L'applicazione dell'approccio *gender auditing* secondo l'approccio delle capacità ai settori dei servizi alla persona e alla comunità, ai centri di costo “Aiuti alle imprese e sviluppo rurale e Programmazione e direzione settore agricoltura”, al centro di costo Commercio, Artigianato e Industria (generale);
- 4) Analisi di donne e imprenditorialità nella Provincia di Bologna;
- 5) L'applicazione della lente di genere al settore dei trasporti e della mobilità in Provincia di Bologna.

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

Provincia di Roma (2008)

Lo spostamento del quadro di lettura del sistema economico in ottica di genere, che si estende a dimensioni non di mercato e mette in evidenza i processi di vita di persone reali, diverse e in relazione tra di loro, ha implicazioni importanti per le politiche pubbliche, come evidenziato dall'approccio utilizzato nello studio propedeutico al bilancio di genere della Provincia di Roma, promosso dalle due consigliere di parità e affidato al Consorzio Casa Internazionale delle Donne. La conciliazione tra le diverse dimensioni non è una questione femminile, è una questione sociale la cui responsabilità è scaricata sulle donne. Dal riconoscimento di questo fatto derivano molte implicazioni per la formulazione, l'implementazione e la valutazione delle politiche del lavoro, dei servizi alla persona, della lettura del territorio e dei trasporti, della funzione pubblica e delle priorità di spesa.

4.4 Le esperienze comunali

Comune di Sestri Levante (2002)

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

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

Comune di Rimini (2004)

Nel progetto di bilancio di genere sperimentato nel Comune di Rimini gli obiettivi di una lettura per una maggiore equità, efficacia ed efficienza, sono stati perseguiti attraverso un percorso di analisi che, richiamandosi a quello analogo del bilancio sociale e all'esperienza condotta in Provincia di Genova, offre una particolare evidenza delle specificità di donne e uomini. Il Comune di Rimini presenta peraltro il proprio bilancio di genere nell'ambito del più vasto processo di rendicontazione sociale, valoriz-

zando l'impegno di diffusione e sensibilizzazione promosso dalla Casa delle Donne di Rimini. Premesso dunque l'impegno ad una capacità di lettura sempre più completa ed esaustiva, il metodo che è stato seguito ha sviluppato una serie di passaggi che cercano di dare una risposta a tre quesiti principali:

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

Comune di Bologna (2005)

Lo Studio di fattibilità per l'introduzione del Bilancio Sociale di Genere ha seguito l'approccio del Gender Auditing, sperimentandone la fattibilità e le difficoltà di applicazione nella realtà del Comune di Bologna. Seguendo un approccio di sviluppo umano, lo studio propone un modello che prevede una lettura degli interventi pubblici basata sullo sviluppo di capacità umane e l'attivazione di funzionamenti rilevanti. Lo sviluppo di capacità è stato dunque concepito come un processo socialmente collocato di *empowerment* individuale sul quale impattano scelte individuali, contesti parentali o familiari e politiche pubbliche.

Comune di Ferrara (2005)

Elementi essenziali del modello utilizzato sono stati:

- la riclassificazione delle politiche di genere;
 - l'analisi dei contenuti dei documenti di programmazione e le interviste con i/le dirigenti che hanno permesso di individuare gli indirizzi e le priorità in ottica di genere per ciascuna delle aree analizzate (area direttamente inerente al genere, area indiretta e area neutra);
 - il monitoraggio delle attività svolte (indicatori).
- Il sistema ha previsto la rendicontazione delle attività svolte dai vari servizi connesse alla realizzazione delle politiche di genere, in particolare tramite l'utilizzo di indici o indicatori di realizzazione. Il bilancio è concepito come strumento a supporto degli amministratori per valutare ogni anno i risultati e convenire gli ambiti di miglioramento, utilizzando in tal senso, non solo come reportistica tecnica ma come strumento di policy making.

Comune di Novi Ligure (2006)

Assumendo a modello le indicazioni emanate a livello nazionale per la VISPO, si è provveduto a riclassificare le entrate e le spese del Comune in quattro aree:

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

Comune di Pinerolo (2007)

L'aspetto più innovativo della stesura del bilancio di genere del 2007 è il tentativo di inserire la logica di genere in tutte le fasi di definizione e controllo delle politiche comunali, ricordando agli amministratori e al personale comunale che le politiche possono essere più o meno sensibili al genere, ma non sono quasi mai neutre. L'integrazione con il processo di programmazione e con i documenti di bilancio

viene perseguita prevalentemente a livello interno tecnico-politico, anche con la produzione di informazioni ad un maggiore livello di dettaglio. Il bilancio di genere si inserisce, altresì, in un contesto di attivazione di strumenti di trasparenza e rendicontazione (bilancio di metà mandato e di fine mandato).

4.5 Le tavole sinottiche

La Tavola sinottica regionale

ESPERIENZE REGIONALI	LETTURE
Regione Sardegna	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Analisi delle criticità riscontrate nell'attuazione delle priorità "Pari Opportunità" nella fase 2000/2003 del POR Sardegna.</i> (Autorità per le politiche di genere della Regione Sardegna, 2003) - <i>Analisi della strategia adottata con il POR Sardegna in termini di Pari Opportunità.</i> (Autorità per le politiche di genere della Regione Sardegna, 2003)
Regione Emilia Romagna	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Implementazione degli strumenti di Gender Auditing già progettati nella programmazione finanziaria e di bilancio della Regione Emilia-Romagna, finalizzata all'integrazione dell'analisi e della programmazione di genere nei processi più generali di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle politiche.</i> (SCS, 2005)
Regione Marche	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Il bilancio di genere. Esperienze e percorsi d'analisi di gender mainstreaming della Regione Marche.</i> (Regione Marche, 2005) - <i>Il Bilancio di genere della Regione Marche.</i> (Regione Marche, 2008)
Regione Piemonte	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bilancio di Genere della Regione Piemonte 2006</i> (IRES Piemonte, 2006)
Regione Lazio	<ul style="list-style-type: none"> - <i>"Società", in Rapporto sulla società e sull'economia del Lazio.</i> (Addabbo, Misiti, Picchio, 2007) - <i>"Prima sperimentazione di bilancio di genere", allegato 2 al Bilancio regionale 2008.</i> (Regione Lazio, 2007) - <i>Bilancio di genere della Regione Lazio in un approccio benessere.</i> (GenderCAPP, 2007)
Regione Friuli Venezia Giulia	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bilancio di genere di filiera. Studio di fattibilità.</i> (SCS, 2007)

La Tavola sinottica provinciale

ESPERIENZE PROVINCIALI	LETTURE
Firenze	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Il Bilancio di genere della Provincia di Firenze.</i> (Badalassi, 2005)
Genova	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bilanci di genere a Genova. La provincia e il comune per scelte a favore di donne e uomini.</i> (Badalassi, 2005)
Macerata	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bilancio di genere dell'esercizio 2006.</i> (Provincia di Macerata, 2006)
Modena	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Il bilancio di genere della provincia di Modena.</i> (Dal Fiume, 2006)
Parma	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Il bilancio di genere 2006. Un percorso di gender auditing.</i> (Provincia di Parma, 2006)
Bologna	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Rendicontazione in chiave di benessere di donne e uomini.</i> (Picchio et al. 2007)
Roma	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Studio Propedeutico al Bilancio di Genere della Provincia di Roma. Rapporto finale.</i> (Casa Internazionale delle Donne, 2008)

La Tavola sinottica comunale

ESPERIENZE COMUNALI	LETTURE
Sestri Levante	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Gender Budgeting. Analisi di genere dei Bilanci pubblici per scelte a favore di donne e uomini.</i> (Provincia di Genova, 2002)
Rimini	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bilancio di genere del Comune di Rimini 2003-2004.</i> (Comune di Rimini, 2006)
Bologna	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Progetto bilancio di genere. Studio di fattibilità per l'introduzione del Bilancio sociale di genere.</i> (Comune di Bologna, 2005)
Ferrara	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Progetto bilancio di genere: secondo report di rendicontazione sulle politiche e le attività con impatto sul genere.</i> (Comune di Ferrara, 2005)
Novi Ligure	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bilancio di genere 2006.</i> (Comune di Novi Ligure, 2006)
Pinerolo	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bilancio di genere di Pinerolo.</i> (Comune di Pinerolo, 2007)

5. Sperimentare il bilancio di genere

5.1 L'obiettivo

Le attività di accompagnamento e sperimentazione, concepite ad integrazione del percorso di formazione specialistica, hanno visto la realizzazione di esercizi di *gender auditing* e *gender budgeting* da parte dei e delle partecipanti, inseriti in sei gruppi di lavoro distinti in base agli interessi lavorativi dei loro membri. Per ciascun gruppo è stato disegnato un percorso di sperimentazione ad hoc. I gruppi hanno lavorato separatamente, guidati da un team di consulenti, coordinato dalla responsabile della sperimentazione, ed hanno affrontato le seguenti tematiche: Politiche Sociali e Diritti dei Consumatori, Trasporti e Pianificazione Territoriale, Formazione, Attività Produttive, Politiche Comunitarie, Risorse Umane.

Nell'arco di due mesi di incontri di gruppo ed individuali, sono stati analizzati i diversi ambiti dell'attività dell'Ente Regione e prodotti sei rapporti (relazioni finali + slides di presentazione) disponibili in versione integrale nella sezione documentazione dello Strumentario.

In questa parte si presentano in sintesi le metodologie, i risultati, i problemi incontrati, i suggerimenti per superare le difficoltà, per ciascuno dei sei esercizi, allo scopo di fornire, alle lettrici e ai lettori, degli strumenti per meglio comprendere e quindi, più efficacemente realizzare, attività di *gender budgeting* e *gender auditing*.

5.2 Il resoconto della sperimentazione

5.2.1 Politiche sociali e diritti dei consumatori

METODOLOGIA

L'attività di sperimentazione ha previsto un esercizio di gruppo di *gender audit* propriamente detto, realizzato sui dati della spesa a consuntivo per l'anno 2007. Vale a dire, un'analisi dell'impatto di genere di quei capitoli di spesa cui i/le partecipanti fanno riferimento, direttamente o indirettamente, durante la loro attività lavorativa. In seguito, ciascun partecipante ha lavorato individualmente ad un ulteriore esercizio relativo al proprio ambito di competenza.

Lavoro di gruppo

Per il lavoro di gruppo, vale a dire nell'esercizio di *gender audit*, si sono considerati tutti i capitoli di spesa del settore "politiche sociali", in quanto tra il personale coinvolto vi erano persone che svolgevano l'attività di gestione del bilancio ed erano interessate e perfettamente in grado di affrontare questo compito. Per gli altri tre settori (integrazione socio-sanitaria, iniziative sportive a carattere socio-ricreativo e tutela dei consumatori) si è esaminato un numero limitato di capitoli.

L'analisi del bilancio a consumativo da un punto di vista di genere, può considerarsi un'attività di valutazione ex-post delle misure finanziate dall'ente Regione Lazio in un certo anno. Come tale, essa richiederebbe un grande impegno per essere realizzata. Per ciascuna misura si dovrebbero poter valutare gli effetti sui beneficiari diretti e indiretti. Purtroppo, all'interno di questa esercitazione, che si svolgeva in un periodo di tempo necessariamente limitato, non è stato possibile condurre l'analisi individuando precisamente gli effetti delle misure finanziate, e si è proceduto, piuttosto, a classificare in modo indicativo i capitoli sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo della Regione (SED), che fornisce accanto a informazioni di natura contabile anche informazioni di carattere amministrativo.

L'analisi si è svolta in diverse fasi. Prima di entrare nel merito dell'impatto di genere è stata realizzata un'analisi contabile utilizzando una classificazione dei capitoli di spesa, in base alla fonte di finanziamento statale e regionale, distinguendo, all'interno di questi due gruppi, i finanziamenti una tantum da quelli correnti. A questo scopo si è costruita una codifica ad hoc. Grazie a questa prima fase esplorativa dell'analisi si sono potuti evidenziare i capitoli di spesa su cui si muovono le risorse più importanti sia in termini di stanziamenti sia di impegni, e si è potuto ragionare su come impostare il resto del lavoro in termini più concreti.

In seguito, si è passati a codificare i capitoli rispetto alla rilevanza di genere. L'esercizio di codifica si è svolto in tre momenti: inizialmente si è valutata per ciascuna misura la presenza dell'impatto rispetto all'uguaglianza di genere. A tale fine si sono considerate le condizioni del contesto della Regione Lazio, così come è delineato nelle analisi esistenti che i partecipanti avevano approfondito durante il corso. Nei casi in cui non era semplice attribuire un valore per la codifica si è cercato di quantificare il possibile impatto. Una volta rilevato un impatto positivo sull'uguaglianza di genere per i beneficiari, si è proceduto ad un'ulteriore classificazione per tipologia di impatto, distinguendo le misure a seconda che influissero su: il benessere psico-fisico (ad esempio potenziamento servizi consulitori familiari); lo sviluppo di capacità / potenzialità (interventi formativi diretti o indiretti); la creazione di nuovo reddito / indipendenza economica (misure mirate alla creazione di nuovi posti di lavoro); l'integrazione al reddito (contributi economici e sussidi); la conciliazione, vale a dire quelle misure che, seppure non necessariamente rivolte alle donne, le sollevano dalle responsabilità di cura che svolgono nei confronti dei familiari (soprattutto, ma non solo, anziani e bambini) e le aiutano a conciliare il lavoro remunerato con la vita familiare; il benessere generico, codifica utilizzata quando non era possibile dettagliare meglio il tipo di benessere (ad esempio misure generiche a sostegno della popolazione immigrata che nel Lazio è costituita soprattutto da donne); lo sviluppo della cittadinanza attiva, ossia attività di potenziamento dei diritti attivi della cittadinanza (servizi di informazione per le famiglie).

Lavori individuali

Come già accennato nell'introduzione, l'attività di sperimentazione oltre ad un lavoro di gruppo ha previsto esercizi individuali nello specifico ambito lavorativo dei partecipanti.

I tre partecipanti del settore politiche sociali hanno svolto un'analisi temporale della spesa in un'ottica di genere, tentando di individuare una possibile misura dell'efficienza dell'attività amministrativa. Si sono allo stesso tempo cimentati in un ulteriore lavoro di codifica, sempre nell'ottica di bilancio di genere, per misurare i possibili impatti della spesa sul mercato del lavoro.

La partecipante, che si occupa di integrazione socio-sanitaria, ha esaminato in un'ottica di genere un documento presentato di recente dalla Regione.

Colei che si occupa di attività sportive di tipo socio-ricreativo, ha svolto un'analisi in un'ottica di genere delle attività a carattere territoriale finanziate dalla Regione Lazio per il 2008 (classificandole per disciplina sportiva, rilevanza geografica, tipologia dell'evento, beneficiari, importo erogato), e del bando per la promozione dell'attività sportiva in generale, proponendo delle modifiche per integrare delle azioni positive.

Il partecipante, che si occupa della tutela dei consumatori, ha presentato una lettura in un'ottica di genere di un progetto finanziato dalla Regione che ha seguito nella sua attività lavorativa.

RISULTATI OTTENUTI**Lavoro di gruppo**

Per quanto riguarda l'impatto di genere dei capitoli di spesa per il settore *politiche sociali* rileviamo che gli impegni che hanno un impatto positivo costituiscono una porzione rilevante del totale, pari al 24,26% nell'anno 2007. Escludendo i due capitoli a struttura complessa e che non sono stati codificati, H41504 e H41106, questa percentuale sale al 62%.

Le misure del settore con impatto positivo sulla disuguaglianza di genere nel 2007, riguardano per la maggior parte (57%) il miglioramento del benessere psico-fisico delle donne. Seguono le misure che alleviano le donne dal lavoro di cura e/o favoriscono una miglior conciliazione con la vita lavorativa e il tempo libero (35%) e solo in minor misura l'integrazione del reddito e lo sviluppo delle capacità (rispettivamente 4% e 3%).

Tra i sette capitoli di spesa sull'integrazione socio-sanitaria soltanto uno ha un impatto positivo rispetto al genere. Tre hanno un impatto neutro mentre per i restanti tre non è stato possibile accedere alle informazioni necessarie alla codifica. Per l'integrazione socio-sanitaria si rileva un impatto positivo per le donne in relazione al capitolo H13538 di tipo "benessere psico-fisico".

Per quanto riguarda i capitoli di spesa riguardanti le attività sportive, di uno si è potuto stabilire che ha un impatto negativo mentre per i restanti quattro potrebbero avere un impatto.

Dei capitoli di spesa per la tutela del consumatore quattro potrebbero avere un impatto rispetto all'*empowerment* delle donne, ma solo per uno siamo stati in grado di appurarne la natura: H21404. Per questo capitolo, che finanzia la partecipazione dei rappresentanti delle organizzazioni dei consumatori alla Consulta Regionale Utenti e Consumatori (CRUC), l'analisi ha rivelato che la maggior parte di costoro sono uomini.

Lavori individuali

Per il settore politiche sociali si è realizzata un'analisi temporale degli impegni a seconda dell'impatto sulla disuguaglianza di genere; tale analisi ha rivelato che se nel 2007 gli impegni a favore di misure che avevano un impatto positivo sul genere costituivano il 24,26%, nel 2004 tale percentuale arrivava al 39%. Tra le misure con un impatto positivo sulla disuguaglianza di genere tra il 2004 e il 2007,

si nota che la tipologia che ha subito il maggior aumento percentuale è, invece, quella del "Benessere psico-fisico", mentre la tipologia "Integrazione del reddito" ha subito un decremento. L'aumento può essere interpretato come un ri-orientamento dell'approccio alle politiche sociali dell'amministrazione regionale che tende a favorire le politiche attive di promozione del benessere del cittadino piuttosto che l'erogazione di contributi a sostegno del reddito. A proposito dell'impatto indiretto sul mercato del lavoro - vale a dire se l'utilizzo di quelle risorse potesse o meno favorire l'occupazione femminile - si è rilevato che tale impatto è in gran parte favorevole alle donne: nel 2007 il 91% degli impegni hanno finanziato misure che avevano un impatto in tal senso. Nel 2004 questa cifra era pari al 71,44% ed è andata costantemente aumentando.

Per l'integrazione socio-sanitaria si è analizzato in un'ottica di genere il decreto del Presidente della Giunta 18/2008, avente ad oggetto l'approvazione della "Programmazione per l'integrazione sociosanitaria nella Regione Lazio" e delle "Linee guida per la stesura del Piano Attuativo Locale triennale 2008-2010". L'analisi ha rivelato che se il territorio riuscisse a farsi carico dei bisogni di assistenza delle persone fragili e della popolazione anziana in un'ottica integrata, la qualità di vita di queste persone migliorerebbe ed il lavoro di cura a carico dei familiari si ridurrebbe. Occorre tuttavia sottolineare che, qualora un fenomeno di deospedalizzazione non venisse accompagnato da un effettivo ed efficace potenziamento dei servizi offerti dal territorio, le conseguenze sul genere sarebbero opposte. Infatti le persone anziane/fragili uscirebbero dagli ospedali e, non potendo contare su servizi di assistenza territoriale adeguati, dovrebbero nuovamente, e in misura maggiore, ricorrere agli aiuti familiari.

Per quanto riguarda le attività sportive socio-ricreative a carattere territoriale, delle 22 iniziative che hanno ricevuto un contributo non vi sono informazioni sufficienti per conoscere la partecipazione per genere, anche se si nota una prevalenza di finanziamenti per sport tipicamente maschili. Nell'unico caso in cui si fa riferimento al numero di partecipanti attesi suddiviso per genere, la proporzione è di una partecipante donna per dieci uomini. Per quanto riguarda l'integrazione dell'ottica di genere nella promozione delle attività sportive e della pratica dello sport, si propone di inserire all'interno della programmazione e della valutazione di questi contributi, meccanismi premiali per le azioni positive.

L'analisi dei risultati sui beneficiari del progetto PIC della Federconsumatori Regionale Lazio di consulenza legale gratuita in ambito consumeristico ha rivelato discriminazioni di genere dei beneficiari dovute all'orario del servizio più limitate di quanto riscontrato in altri casi, grazie alla possibilità di accedervi sia per telefono in orario lavorativo, sia via internet ed e-mail ventiquattro ore al giorno. Gli utenti esclusi risultano essere coloro che non potevano accedere ai mezzi di comunicazione in orario di lavoro e che, allo stesso tempo, non sono in grado di utilizzare internet ed e-mail.

PROBLEMI

Per quanto riguarda la struttura del bilancio come strumento contabile, si apprezza il cambiamento nel rendiconto dei residui che va nella direzione di una maggior trasparenza, ma si rileva che, la complessità crescente nel tempo della struttura di alcuni capitoli di spesa, ha invece un esito del tutto opposto. Ciò è stato riscontrato nel caso di alcuni capitoli del settore delle politiche sociali nel quale si delineano le quote di spesa da dedicare a specifici interventi.

In generale, da tutti gli esercizi individuali riguardanti le singole iniziative ed i singoli progetti, si è evidenziata un'attenzione non sistematica alle tematiche di genere. In particolare, per l'analisi dei docu-

mento sull'integrazione socio-sanitaria si sono evidenziati i rischi cui si va incontro se non si realizza un buon coordinamento con la rete dei servizi territoriali.

PROPOSTE

I problemi di trasparenza legati alla complessità della struttura di alcuni capitoli di spesa non sono di semplice soluzione. Ciò è infatti il riflesso della mancanza di indicazioni chiare circa i livelli essenziali delle prestazioni socio-assistenziali a livello nazionale e regionale, di cui si discute fin dall'entrata in vigore della legge 328/00.

Per quanto riguarda i singoli esercizi dei partecipanti, per tutti va notato che, per tener conto del punto di vista di genere nei bandi, nella progettazione degli interventi e nelle attività di valutazione basterebbe davvero un piccolo sforzo in più per conseguire maggior equità di genere.

Inoltre, la necessità di avere indicazioni chiare circa qualità e quantità dei servizi socio-assistenziali da garantire, è divenuta più urgente per la Regione Lazio ora che con il Decreto n° U0018 del 5/9/2008 si è impegnata nell'integrazione sociosanitaria che sarà tanto più possibile ed efficace quanto più ci si potrà avvalere di una rete efficiente dei servizi sociali sul territorio.

5.2.2 Trasporti e pianificazione territoriale

METODOLOGIA

L'impostazione metodologica prescelta dal gruppo di lavoro è quella indicata nel testo del DPEFF 2008-2010 (cfr. Gu 4/2008, pp. 127-128) e sviluppata in sede di prima sperimentazione in occasione del Bilancio 2008: l'analisi di genere del bilancio in approccio Benessere.

Per lo specifico delle Politiche per la Mobilità, la sperimentazione 2008 offre già una serie di analisi e di indicazioni per l'adozione di un'ottica di genere nei programmi del settore. Si è quindi partiti da quelle elaborazioni per approfondire le tematiche di specifica competenza dei e delle partecipanti al gruppo di sperimentazione Trasporti e Pianificazione Territoriale:

- copertura degli oneri relativi al rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali dei Lavoratori del settore Trasporto Pubblico Locale (TPL) per il 2004/2007;
- sostituzione e ammodernamento del parco autobus vetusto utilizzato per i servizi del TPL;
- contributi ai Comuni per l'attivazione di iniziative di partecipazione dei cittadini alle scelte economiche dell'ente locale.

Tra gli strumenti di lavoro utilizzati, il principale è stato lo "Schema del processo di conversione di beni e servizi in Benessere", elaborato da A. Picchio a partire dagli schemi proposti da F. Corrado, 2004, e S. Robeyn, 2005.

RISULTATI OTTENUTI

In termini generali e per il gruppo di lavoro, i risultati ottenuti sono stati:

- conoscenza delle norme, delle procedure e delle reti di soggetti relativi ai programmi in cui si svolgono le proprie mansioni;
- capacità di inquadrare il proprio lavoro nell'ambito delle politiche dell'assessorato di afferenza;

- consapevolezza della rilevanza del proprio lavoro per il benessere delle donne e degli uomini che abitano il territorio regionale;
 - capacità di proporre innovazioni mirate a garantire l'equità di genere e promuovere l'empowerment delle donne per i programmi in cui si svolgono le proprie mansioni.
- Di seguito si presentano i risultati conseguiti dai singoli gruppi.

Copertura degli oneri per il rinnovo del CCNL del Trasporto Pubblico Locale

Alla luce dell'analisi del quadro normativo (provenienza e motivazioni del finanziamento) il rapporto tra le entrate e le uscite apparentemente risulta positivo rispetto all'obiettivo dell'equità di genere perché attinge risorse dalla tassazione sui consumi di carburanti per autotrazione - benzina e quindi auto private; usate prevalentemente dalle persone di sesso maschile; gasolio e quindi trasporto merci, legato alla produzione - per destinarle al mantenimento del livello di servizio del TPL, dove prevale l'utenza di sesso femminile (cfr ripartizione Uso quotidiano dei diversi mezzi).

Sostituzione e ammodernamento del parco autobus vetusto utilizzato per i servizi del TPL

Ad oggi è stato stabilito l'acquisto di autobus di 7,5 metri, ad emissione EURO 4 con FAP e sistema DOPB e/o alimentazione a metano e GPL. I criteri che hanno portato a tale selezione non sono espliciti ma sembra che ci sia orientati verso l'acquisto di mezzi della tipologia più diffusa nel Lazio perseguendo quindi un obiettivo di efficienza della spesa.

Contributi ai Comuni per l'attivazione di iniziative di partecipazione dei cittadini alle scelte economiche dell'ente locale

All'interno del quadro normativo che disciplina le attività della Partecipazione non sono presenti riferimenti di genere, prevedendo strumenti che si rivolgono indifferentemente alla totalità della popolazione degli amministratori. Ad oggi nessuna delle soggettività portatrici di istanze femminili presenti nella Regione Lazio sembra essere inclusa nei processi decisionali e di gestione delle attività di partecipazione. Inoltre, le persone che partecipano a tali processi sono in assoluta prevalenza di sesso maschile e non sembrano avere una precisa coscienza dell'esistenza di specifiche esigenze di genere in merito alla partecipazione (tempi, luoghi, contenuti, modalità di interazione, ...).

PROBLEMI

È soprattutto nelle analisi svolte dai singoli sottogruppi che sono stati rilevati dei problemi:

Copertura degli oneri per il rinnovo del CCNL del Trasporto Pubblico Locale

Se il rapporto tra le entrate e le uscite risulta apparentemente positivo rispetto all'obiettivo dell'equità di genere, tuttavia il meccanismo di trasferimento dei fondi alle aziende di TPL attualmente adottato dall'Ente, non vincola di fatto il contributo ad una puntuale verifica del livello di servizio offerto da tali aziende (livello di servizio che riguarda anche aspetti ambientali, ovviamente). In assenza di tale verifica, non si può dare per scontato che il trasferimento vada a vantaggio della capacità di muoversi delle donne, in quanto utenti del TPL, e più in generale del benessere delle persone che abitano il territorio regionale, per quanto riguarda la qualità dell'aria, la riduzione della congestione e l'aumento della sicurezza stradale. Data inoltre la preponderanza dell'occupazione maschile nel settore (per es. in COITAL,

una delle maggiori imprese presenti sul territorio regionale, le donne autistiche sono 26 su un totale di personale addetto alla guida di 2.557), il trasferimento in oggetto appare destinato in assoluta prevalenza alla capacità di accesso al reddito della popolazione maschile impiegata nel settore.

Sostituzione e ammodernamento del parco autobus vetusto utilizzato per i servizi del TPL

La griglia dei criteri adottati per orientare gli acquisti futuri non sembra essere idonea a garantire l'efficacia della scelta rispetto agli obiettivi delle Politiche di Mobilità, in particolare se si tiene conto delle specifiche esigenze delle donne in materia di TPL di cui peraltro sono le principali utenti. Assumendo che l'obiettivo principale di tali investimenti debba essere il miglioramento della capacità di muoversi sul territorio di uomini e donne, si ritiene che le scelte debbano confrontarsi con le esigenze di mobilità dell'utenza. Dalla normativa nazionale emerge anche un secondo obiettivo prioritario a cui è legato il fondo di investimento per il rinnovo del parco mezzi del TPL: il miglioramento della capacità di vivere in un ambiente sano e sicuro delle persone che abitano il territorio.

Contributi ai Comuni per l'attivazione di iniziative di partecipazione dei cittadini alle scelte economiche dell'ente locale

Se gli sforzi della Regione per favorire la partecipazione sono senza dubbio da apprezzare, purtroppo non si può non rilevare la poca attenzione in questo ambito per l'aspetto di genere. Il primo problema è che i database fin qui approntati per le diverse attività di partecipazione non contengono alcun dato che consenta di sviluppare un'analisi di genere delle attività svolte.

Non si conosce il sesso delle persone che hanno partecipato (anche se potrebbe essere dedotto dai codici fiscali che viene invece richiesto a chi compila le schede di partecipazione al bilancio regionale). Non si conoscono luoghi e ore degli incontri, né tanto meno è mai stata fatta un'analisi dei desideri di uomini e donne rispetto a tali parametri. Non si ha modo di sapere se i progetti di partecipazione presentati dai Comuni si propongono in qualche modo di creare contesti favorevoli alla partecipazione delle cittadine, ad esempio attraverso la pubblicizzazione delle iniziative. La rieducazione richiesta nel bando e fornita successivamente alle attività di partecipazione dai Comuni, è finalizzata all'ottenimento del finanziamento, dei partecipanti non fornisce alcuna informazione generale e tanto meno di genere.

PROPOSTE

Modificare la relazione tra Regione e Aziende di TPL

In primo luogo, oltre all'esigenza di unificare i 3 prospetti che regolano la relazione tra Regione e Aziende di TPL, al fine di snellire le procedure e facilitare i controlli, una corretta valutazione di genere secondo l'approccio delle capacità richiederebbe la disponibilità di informazioni regolarmente aggiornate sul livello di servizio offerto, indispensabile per verificare l'esistenza delle condizioni per l'erogazione dei contributi.

In seconda istanza, si ritiene necessario soffermarsi sulla composizione per sesso del personale del TPL al fine di verificare l'opportunità di intraprendere misure idonee a garantire l'accesso delle donne all'occupazione del settore. Ad oggi tale composizione non viene rilevata ma, viste le attuali modalità di erogazione dei contributi, sembra possibile procedere alla rilevazione del sesso del personale addetto al TPL operando una piccola integrazione dei prospetti dati già utilizzati e quindi con un minimo onere per l'Ente e le Aziende coinvolte. Si tratterebbe di misure di natura positiva (Legge 125/1991

sulle azioni positive; Dlgs 165/2001 art. 57 sulle attività delle Pubbliche Amministrazioni in tema di pari opportunità per l'accesso al reddito della popolazione femminile in un ambito lavorativo nel quale le donne trovano normalmente esclusioni. Si ritiene tuttavia che l'opportunità di intraprendere misure di questo tipo - peraltro già messe in atto di recente da alcune aziende del settore - vada verificata presso l'utenza del servizio procedendo ad una rilevazione delle preferenze di uomini e donne riguardo al sesso del personale viaggiante.

Modificare la relazione tra Regione e utenza del TPL

Si propone di:

- realizzare un'indagine sulla qualità percepita del servizio di TPL su gomma, con particolare riferimento al grado di soddisfazione ed alla percezione della qualità da parte delle donne, su modello di quella realizzata dalla Regione Marche, al fine di raccogliere le priorità dell'utenza rispetto ai vari fattori che concorrono alla qualità del servizio;
- realizzare una Conferenza Regionale annuale sul TPL, articolata in sessioni territoriali e da tenersi in tempi e luoghi che tengano conto delle esigenze di conciliazione, al fine di favorire una maggiore partecipazione alle decisioni inerenti il servizio di TPL delle donne e degli uomini che si muovono sul territorio laziale;
- utilizzare i dati territoriali sulla qualità dell'aria per selezionare i comuni cui destinare in prima priorità i nuovi mezzi in via di acquisizione, al fine di contribuire al miglioramento delle condizioni ambientali.

Valutare l'efficacia delle attività di partecipazione

Dopo 4 anni di attività di partecipazione, a vari livelli e in diversi ambiti, potrebbe essere utile realizzare un'attività di conoscenza dei suoi effetti, attraverso strumenti idonei e collaudati, quali l'inchiesta mirata. Questa attività potrebbe fornire informazioni utili sia per la valutazione delle iniziative realizzate dal punto di vista degli effetti prodotti, che per poter realizzare altre politiche di innovazione nella gestione del governo dell'ente Regione, come l'introduzione dell'ottica di genere e la realizzazione integrale del bilancio sociale.

Modificare il quadro normativo regionale della partecipazione

Si propone di realizzare un'iniziativa legislativa finalizzata ad introdurre elementi normativi volti a garantire l'equità di genere e promuovere l'empowerment delle donne nei documenti che disciplinano le attività di partecipazione della Regione, quale che sia la loro scala ed il loro oggetto.

Formare/informare chi decide o gestisce le attività di partecipazione

Si propone di:

- attuare una selezione in base a criteri di "gender awareness" delle persone a diverso titolo designate a decidere e/o gestire le attività di partecipazione nell'ente Regione;
- realizzare una specifica azione di formazione/informazione delle stesse per adeguarne il livello di competenza.

Monitorare e premiare la partecipazione delle donne

In fine si propongono una serie di correttivi alle attuali modalità di gestione delle attività, più o meno onerosi, quali:

- inserimento di informazione sul sesso delle persone partecipanti nelle schede CNR;
- introduzione nei bandi per gli enti locali di indicazioni riguardo l'attenzione alle esigenze dei diversi generi nei confronti delle attività svolte;
- inserimento di meccanismi premianti per l'attenzione al genere nelle fasi di raccolta delle informazioni e nelle modalità di attuazione delle iniziative;
- fornire modelli e metodologie minime standardizzate per la raccolta di informazioni, tra cui quelle di genere, utili anche per il livello di governo regionale per la realizzazione della programmazione nei diversi campi d'intervento.

5.2.3 Formazione

METODOLOGIA

L'approccio metodologico adottato dal gruppo si è ispirato alla metodologia utilizzata dall'ISFOL nell'analisi dell'impiego delle risorse finanziarie e in chiave di genere nelle politiche co-finanziate dal FSE, con particolare attenzione al lavoro svolto dalla prof.ssa Rosselli nella Provincia di Siena, adattato al contesto della Regione Lazio e ai dati disponibili.

In considerazione del particolare momento in cui si è svolta l'attività di sperimentazione - chiusura programmazione Fondo Sociale 2000/2006, avvio programmazione 2007/2013 - il gruppo ha deciso di realizzare un esercizio di *gender auditing* delle risorse destinate ad alcune misure dell'attività di formazione co-finanziata dal FSE per la programmazione 2000/2006.

Nel lavoro si sono rivelati di estrema utilità i dati disponibili raccolti attraverso il sistema di monitoraggio SI_MON, considerato in Europa una buona prassi per l'attività obbligatoria di monitoraggio degli interventi finanziati. Dopo una prima analisi tesa ad individuare il peso in termini economici dei diversi assi sulla programmazione complessiva, il gruppo ha deciso di focalizzare la propria attenzione sull'Asse C, relativamente alla Misura 3 e alla Misura 4.

La scelta di queste misure è stata motivata, oltre che dalla volontà di indagare il rapporto tra formazione ed accesso al mondo del lavoro, dall'interesse specifico che esse presentano per una lettura in un'ottica di genere. Infatti:

- interessano un pubblico di giovani ed adulti in cui le donne sono numericamente prevalenti;
- rappresentano lo strumento chiave per l'inserimento nel mercato del lavoro;
- racchiudono, in linea di principio, interventi neutri rispetto al genere;
- finanziano interventi molto diversi tra loro in termini di durata, target specifico, settore di intervento, modalità di erogazione - costituendo in questo senso un campione parziale ma significativo.

RISULTATI OTTENUTI

In relazione agli aspetti presi in considerazione sono emersi i seguenti elementi:

Analisi di genere degli allievi

Le donne rappresentano il 59% degli iscritti ai corsi previsti da questo Asse, un dato che conferma quanto già noto circa l'alta partecipazione femminile ai corsi di formazione. Se si analizza la distribuzione per sesso degli iscritti all'interno delle due Misure di interesse troviamo che, in entrambe, le

iscritte sono prevalenti, con un divario maggiormente evidente per quanto riguarda la misura C4. I dati ci permettono di rilevare anche un tasso di abbandono decisamente alto - che in C4 per i maschi supera il 50% - ed il permanere di una migliore performance delle donne: comparando il totale degli idonei sugli iscritti ed il totale delle idonee scritte otteniamo, per entrambe le misure, risultati migliori per le donne rispetto agli uomini (64,05% di idonee contro 61,65% in C3, 53,61% di idonee contro il 48,55% in C4).

Analisi dell'impatto di genere della durata dei corsi

Con l'obiettivo di verificare se la durata del corso influisce in modo diverso sulla possibilità per uomini e donne di arrivare al termine del percorso stesso e che tipo di relazione possiamo individuare, le attività formative sono state analizzate alla luce di questo parametro.

Se generalmente gli uomini tendono a partecipare ad interventi formativi di minore durata anche in virtù di una loro maggiore facilità ad inserirsi nel mercato del lavoro, dall'analisi è invece emersa, soprattutto con riferimento agli interventi nella Misura C3, una percentuale più alta di uomini nei corsi di durata maggiore. Questo dato va letto alla luce del fatto che, nel caso in esame, i corsi di durata maggiore sono anche quelli che offrono maggiori prospettive occupazionali comprendendo i percorsi che portano al raggiungimento di una qualifica (almeno 500 ore). I percorsi IFTS, sebbene durino in totale 1200 ore da un lato costituiscono un interessante approccio al riconoscimento delle competenze acquisite sul lavoro (valorizzazione dell'apprendimento non formale ed informale) e dall'altro permettono il reinserimento in un percorso classico di istruzione.

Se si va a leggere l'efficacia dei percorsi formativi proposti, in termini di percentuale di iscritti che raggiungono il completamento del percorso formativo, ritroviamo, in generale, un tasso maggiore di abbandono da parte degli uomini a conferma del fatto che gli uomini tendono ad interrompere gli interventi formativi con maggior frequenza.

Se definiamo il rapporto Formate/iscritte (o Formaty/iscritti) come tasso di idoneità, abbiamo che le donne ottengono dei migliori risultati, poiché tale tasso risulta essere maggiore di quello maschile, salvo per i corsi di 501/800 ore.

Segregazione orizzontale nella formazione: percorsi formativi gender sensitive

Se si prende in esame il sesso degli iscritti, con l'obiettivo di identificare le attività formative *gender sensitive* - ovvero quelle nelle quali la presenza di partecipanti di uno dei due sessi rappresenta almeno il 70% del totale degli iscritti - emerge che sul totale dei corsi attivati dalla Regione Lazio nella programmazione 2000/2006 per le misure che ci interessano, ben l'88% è neutro rispetto al genere: su 1.321 corsi, solo 125 sono femminili e 39 sono maschili.

Questo risultato è senza dubbio attribuibile al tipo di definizione adottata per identificare i corsi *gender sensitive*: in altri contesti di analisi una percentuale di prevalenza inferiore (55%-60%) ha dato risultati molto diversi, pur essendo stata oggetto di critiche.

Questa elaborazione ha permesso di evidenziare come settore a maggiore presenza femminile quello relativo all' "Artigianato artistico" (83,3% donne) e come settore a maggiore presenza maschile quello dell' "Elettricità ed elettronica" (16% donne).

L'elemento su cui riflettere, in questo caso, è relativo al ruolo che la formazione, e soprattutto la programmazione della formazione, può svolgere nel superare la segregazione orizzontale e nel favorire la partecipazione delle donne in quei settori tradizionalmente - e a tutt'oggi - considerati a vocazione maschile.

PROBLEMI

- Alcune elaborazioni previste inizialmente - ad esempio poter incrociare il dato relativo al tasso di abbandono per durata del corso con i dati relativi alla situazione individuale dei partecipanti, con particolare riferimento alla presenza o meno di carichi di cura (figli, genitori anziani, ammalati da curare) e, ancora, con le modalità di erogazione del percorso formativo - non sono state possibili poiché il sistema di monitoraggio, pur nella ricchezza dei dati raccolti, si concentra in prevalenza su elementi di carattere quantitativo non offrendo parametri indispensabili per questo tipo di indagine quali, ad esempio:
- le modalità di erogazione della formazione: in quali orari è stato fatto il corso? (Martina? Pomeriggio? Sera?); Quante ore per giorno? (4,5,6?); Quanti giorni alla settimana? Utilizzando modalità in presenza oppure anche a distanza? Se sì, per quali tematiche?;
 - il numero dei figli per partecipante e la loro età;
 - la presenza di anziani e/o soggetti che necessitano di particolari cure (ammalati, disabili) a carico del soggetto in formazione, uomo o donna che sia;
 - la predisposizione di misure a sostegno delle esigenze di miglior articolazione dei tempi di vita e di lavoro (conciliazione) da parte degli enti gestori degli interventi formativi;
 - la predisposizione di supporti per la fruizione a distanza di una parte degli interventi formativi.

PROPOSTE

- Il lavoro del gruppo si è così concentrato su aspetti più generali elaborando alcuni suggerimenti per il miglioramento del monitoraggio della programmazione futura, quali ad esempio:
- il monitoraggio delle cause di abbandono degli interventi formativi, prendendo in considerazione le modalità di realizzazione degli interventi (orari, durata, formazione in presenza oppure a distanza) e la relazione tra tali modalità e la diversa propensione all'abbandono per i due generi;
 - il monitoraggio delle azioni positive predisposte dagli enti a favore di una maggiore e migliore possibilità di conciliazione per tutti dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, è necessario che siano inseriti criteri premianti nei bandi delle attività formative quali, ad esempio, attribuire un punteggio di 10/15 punti in più nella valutazione agli enti che presentino progetti che offrano soluzioni concrete per la conciliazione;
 - il monitoraggio degli esiti occupazionali, mediante richiesta agli Enti gestori, a distanza di 12 mesi, di raccogliere informazioni - ed inserirle in SI_MON - sullo stato occupazionale di formati e formate e su quale sia stato il contributo del corso rispetto alla condizione lavorativa.

5.2.4 Attività produttive

METODOLOGIA

Nell'ambito della sperimentazione nel settore delle Attività Produttive sono stati analizzati due strumenti di politica pubblica: uno indirizzato indistintamente a uomini e donne, "il prestito d'onore" (legge regione Lazio 19/99); l'altro relativo ad una misura di tipo azione positiva a favore delle donne, "la legge per la promozione dell'imprenditoria femminile" (Legge 2/15/92).

In seguito ci si è concentrati sul "prestito d'onore" in quanto si è voluto esaminare in che modo esso

incida differenzialmente sulle donne e sugli uomini. Il percorso di lavoro ha previsto: l'analisi del mercato del lavoro e delle ditte individuali nel Lazio; l'esame della normativa di riferimento per il prestito d'onore; l'analisi dello strumento "prestito d'onore" per l'anno 2007; l'analisi della copertura finanziaria della legge relativa al prestito d'onore; l'elaborazione di riflessioni in un'ottica di genere e di spunti per il futuro.

Da una lettura in un'ottica di genere della normativa alla base del prestito d'onore, e concentrandosi sui dati rilevanti per il 2007, è stato possibile evidenziare gli elementi che lo caratterizzano e che possono essere utilizzati per promuovere le pari opportunità tra i sessi e ridurre le disuguaglianze di genere, contribuendo pertanto ad assicurare un effettivo benessere della popolazione.

In particolare il prestito d'onore è stato analizzato secondo i seguenti criteri:

- *equità*, ovvero verificare se lo strumento di politica pubblica tenga presente la diversità tra uomo e donna ed il diverso ruolo che costoro giocano nell'economia e nella società, tenendo presente, in ultima analisi, come le decisioni pubbliche non siano quasi mai neutrali;
- *efficienza*, ovvero evidenziare se c'è un impiego razionale delle risorse a disposizione e, pertanto, gli impatti che una politica ha su uomini e donne;
- *efficacia*, ovvero verificare la possibilità che lo strumento di politica pubblica ha di raggiungere i risultati;
- *trasparenza*, ovvero l'effettiva conoscibilità e accessibilità dello strumento.

RISULTATI OTTENUTI

Il prestito d'onore è uno strumento posto a sostegno dell'auto-impiego e in particolare a sostegno dello start-up di un'impresa oppure di rilevazione di un'attività già esistente. Il prestito mira a far entrare nel mondo del lavoro autonomo-imprenditoriale giovani donne ed uomini di età compresa tra i 18 e 35 anni che si trovino in uno stato di non occupazione. La fascia di età dei possibili beneficiari è abbastanza ampia per comprendere tanto le persone che abbiano deciso di non continuare il percorso di studi obbligatorio tanto quelle che abbiano concluso un percorso di formazione specialistico (diplomi di laurea, formazione professionale, ...).

Si evidenzia, pertanto, la possibilità che lo strumento non vada esclusivamente a sostegno di lavoro poco o per nulla specializzato, ma anche a sostegno di lavoro di concetto che non comporti, come evidenziato nella stessa normativa, lavoro da libero professionista.

D'altra parte l'esiguità dell'agevolazione (un massimo di euro 30.000,00) e la modalità di erogazione (50% a fondo perduto e 50% a mutuo agevolato) porta a considerare poco probabile che l'agevolazione sia chiesta ed utilizzata per progetti che prevedano grandi dotazioni strumentali. Del resto, l'agevolazione non può coprire le spese di acquisto terreni, la costruzione e l'acquisto, anche mediante locazione finanziaria, di immobili, prestazioni di servizi, stipendi e salari. Da quest'ultima riflessione scaturisce delle due l'una: o che l'agevolazione sia richiesta da chi ha un capitale proprio di partenza e, pertanto, la stessa avrà come scopo quello di integrare i mezzi posseduti o che vi sia l'intenzione di avvalersi dell'agevolazione per progetti meno "strutturati". Considerando la fascia di età ammessa a godere della misura la seconda ipotesi è la più probabile. L'identikit del potenziale beneficiario/a è quindi quello di una persona con un'età tra i 18 ed i 35 anni che vuole aprire un'attività in proprio ma che non abbia bisogno di un contributo troppo importante, si presume quindi un'attività nel settore dei servizi che richieda una professionalità non troppo specializzata. Tutti gli elementi convergono ad indi-

care nelle donne la maggior parte dei richiedenti, cosa che infatti avviene. In quest'ottica, in termini di *equità*, lo strumento del prestito d'onore sembra tener conto delle differenze tra uomini e donne, e, sebbene forse in maniera inconspicua, sembra agevolare la popolazione di sesso femminile.

Dal punto di vista dell'*efficienza* e cioè del rapporto esistente tra input e output, si evidenzia la volontà politica di voler dar sostegno a piccole attività e, nonostante la fascia di età delle persone che possono accedere all'agevolazione, ciò comporta che si darà sostegno ad attività manuali (magari anche con alto grado di specializzazione) che non prevedano grandi dotazioni strumentali. Il prestito pertanto, sicuramente anche in ordine all'*efficacia*, si potrebbe ipotizzare un ottimo strumento là dove l'intenzione è quella di facilitare l'entrata del mondo del lavoro di piccoli imprenditori. Infine, la Misura è stata largamente pubblicizzata (su diversi mezzi di comunicazione inclusa la radio) e, dal punto di vista della *trasparenza*, non si può che segnalare con soddisfazione l'attività di tutoraggio e di assistenza nella fase di progettazione che rende effettivamente accessibile lo strumento ai diversi strati della popolazione.

PROBLEMI

L'analisi del prestito d'onore nella sua operatività porta a fare delle riflessioni su come, utilizzando dei piccoli accorgimenti, potrebbe essere migliorato in un'ottica di genere. Nel "progetto di impresa" il richiedente deve fornire i dati inerenti alla nazionalità, titolo di studio, esperienza lavorativa e formativa pregressa, ma tali dati non sono elaborati ai fini di una più completa valutazione dello strumento. Sarebbe interessante conoscere la nazionalità (non semplicemente il luogo di nascita) dei richiedenti per verificare se lo strumento è adatto ad un tipo di utenza non radicato nel territorio, che potrebbe avere maggiori difficoltà nell'accesso alle informazioni e al credito. Poter monitorare il titolo di studio permetterebbe in primo luogo di individuare il target di persone interessate a tale agevolazione e successivamente di personalizzare l'intervento formativo ed imprenditoriale per tarare ancor meglio l'attività di tutoraggio. Un altro suggerimento riguarda l'effettiva conoscenza delle capacità dei richiedenti già al momento dell'istruttoria tecnica del colloquio conoscitivo. Ciò consentirebbe di superare i limiti dati dal vaglio della mera documentazione cartacea rilevando aspetti della persona utili al fine di indirizzare meglio il progetto proposto.

Tutti i suggerimenti vanno nella direzione di potenziare l'efficacia dello strumento assicurando una minor mortalità delle imprese create e quindi assicurando una maggior stabilità al mercato.

PROPOSTE

Per quanto attiene alle risorse comunitarie che vengono utilizzate per finanziare lo strumento del "prestito d'onore" si propone, in una prospettiva futura e in un'ottica di genere, la possibilità di mettere in atto misure innovative di sostegno costruttivo a favore delle donne. Ciò permetterebbe di eliminare le disparità di genere nel mercato del lavoro soprattutto per quanto attiene al momento di ingresso. Si potrebbero ad esempio ipotizzare ulteriori tipologie di attività da finanziare con risorse comunitarie che abbiano direttamente e/o indirettamente una ricaduta positiva sull'occupazione femminile:

- corsi di formazione per le donne che mettano in relazione l'interesse personale con quelle che sono le esigenze del territorio su cui si vuole incidere;
- creazione di centri di consulenza del lavoro a cui le giovani imprenditrici possano rivolgersi negli anni di start-up;

- sostengono alle donne che decidono di investire in settori meno produttivi economicamente, ma che producono maggior benessere nella comunità di riferimento (centri per giovani/ di accoglienza e sostegno degli immigrati/ attività culturali e ricreative);
- sostengono a progetti imprenditoriali che mettono in relazione diverse politiche pubbliche (ad esempio che diano un servizio alla comunità e che mirino anche a rafforzare i sistemi di collegamento tra diverse zone).

5.2.5 Politiche Comunitarie

METODOLOGIA

La sperimentazione realizzata dal gruppo di lavoro sulle Politiche Comunitarie si è concentrata nel promuovere e predisporre azioni positive per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro all'interno della programmazione dei fondi strutturali europei 2007-2013. In particolare, ci si è mossi nell'ambito del settore della Ricerca e Sviluppo (R&S), in cui tuttora si registra un elevato gap di genere sia in termini occupazionali sia nella formazione universitaria.

Istituzionalmente, l'attività di sperimentazione si è svolta nell'ambito della Direzione Ricerca, Innovazione e Cooperazione Internazionale della Regione Lazio. Essa si è ispirata alle prescrizioni contenute nel VII Programma Quadro comunitario a favore della ricerca e dell'innovazione che sono ovviamente in linea con il Documento di Programmazione Economica e Finanziaria della Regione Lazio, del Programma Operativo Regionale FERS, del Programma Operativo Interreg e più in generale con le linee strategiche della politica di coesione e sviluppo europea e con la Strategia per l'Occupazione (SEOJ) di Lisbona. Inoltre, si sono seguite le indicazioni dell'Unione Europea sul *mainstreaming* di genere di livello regionale e territoriale. Il gruppo di lavoro ha considerato due interventi di promozione di attività ad alta intensità di conoscenza per il trasferimento tecnologico (progetto PITT) e per la cooperazione interregionale nel bacino del Mediterraneo (progetto micro-credito per le donne immigrate per la creazione di imprese). I due progetti sviluppati durante la precedente programmazione dei fondi strutturali sono stati riformulati. Nel caso del primo progetto si è contaminato con azioni positive un intervento apparentemente neutro ma in realtà con effetti svantaggiosi per le donne, mentre, nel caso del secondo progetto si è tentato di eliminare gli effetti perversi da un intervento originariamente disegnato per le donne ma che non si era rivelato efficace esaminando gli obiettivi e gli strumenti prescelti e ricostruendo gli anelli della catena di passaggi che potevano condurre ad effetti perversi. Metodologicamente, il gruppo di lavoro ha individuato le debolezze nel disegno delle precedenti formulazioni degli interventi proposti e le implicazioni di genere non esplicitamente considerate nell'impianto dei progetti in questione.

RISULTATI OTTENUTI

Il gruppo di lavoro ha proposto una serie di ipotesi di rimodulazione per rafforzare l'impatto delle azioni positive e per rendere operativi ed efficaci gli strumenti di analisi, di valutazione e di *governance* che assicurano la trasparenza amministrativa nel rispetto delle pari opportunità.

Nel riprogrammare il PITT si è suggerito di introdurre modifiche per:

- favorire il finanziamento di aziende con ricercatrici donne;

- rendere più "trasparente" la figura del tecnoforo che funge da *trait d'union* tra le imprese e il mondo della ricerca;
- inserire nel monitoraggio la variabile di genere che indichi il numero di donne:
 - a. presenti nei progetti in qualità sia di ricercatrice senior che junior;
 - b. che partecipano ai seminari informativi;
 - c. che lavorano nelle imprese interessate o che ne siano titolari.

Nell'intervento di cooperazione territoriale si è proposto che l'attività finanziata divenga oggetto di una specifica attività di controllo e valutazione, ex ante, in itinere ed ex post, da parte dell'ente Regione, attraverso un apposito Comitato di monitoraggio, onde verificare costantemente che i finanziamenti concessi siano stati utilizzati per il fine dichiarato. A questo scopo si è proposta una lista di criteri e di indicatori di monitoraggio in un'ottica di genere tra cui:

- a. indicatore della componente femminile all'interno dell'impresa;
- b. criterio per la formazione delle beneficiarie (non vincolante ai fini della selezione);
- c. indicatore della provenienza geografica delle donne;
- d. criterio di verifica ad intervalli di tempo regolari nei 24 mesi successivi dell'effettiva esistenza dell'impresa sul mercato.

Più in generale il progetto ha permesso di evidenziare i seguenti aspetti:

- inserire un'ottica di genere nella programmazione regionale e territoriale non comporta l'investimento di risorse addizionali sia per predisporre azioni direttamente rivolte alle donne sia per introdurre strumenti analitici e valutativi a garanzia dell'appropriatezza dell'azione amministrativa;
- programmare azioni positive a favore delle donne richiede un'accurata conoscenza del contesto e del gruppo delle beneficiarie; esiste, infatti, una significativa differenza tra i generi - uomini e donne - ma anche tra le donne destinatarie delle politiche di genere che esprimono aspirazioni, preferenze e comportamenti differenti a seconda dei contesti in cui agiscono;
- promuovere politiche volte ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alla vita pubblica non può prescindere dalla considerazione delle possibili tensioni per la conciliazione della cura familiare con gli impegni professionali.

PROBLEMI

Con riferimento agli interventi considerati è emersa una carenza di indicatori e criteri specifici che consentano un monitoraggio ed una programmazione in un'ottica di genere.

PROPOSTE

Si è proposto analogamente a quanto avviene per la V.I.A. (valutazione di impatto ambientale) di introdurre una valutazione di impatto di genere di tipo sistematico su tutti i progetti sia nelle attività di monitoraggio sia di valutazione vera e propria. Essa può risultare altresì utile, oltre che alla realizzazione di un approccio di *gender mainstreaming* propriamente detto, anche nell'attuare quel meccanismo di premialità previsto dal POR 2007-2013 per quelle imprese che assumono o si impegnano ad assumere persone con una ridotta occupabilità in quanto oggetto di processi di esclusione sociale.

5.2.6 Risorse umane

METODOLOGIA

L'analisi della struttura organizzativa e delle politiche delle risorse umane dell'ente Regione implica il considerare come portatore di interesse non il cittadino/a ma il personale che opera all'interno dell'ente. L'analisi è stata finalizzata a rilevare il livello di *gender empowerment* raggiunto e offre spunti per riflettere sulle opportunità lavorative offerte alle donne. L'obiettivo del gruppo di lavoro è stato indagare la struttura del personale con un'ottica di genere per evidenziare i ruoli formali e informali ricoperti da donne e uomini. Ciò ha richiesto in primo luogo la classificazione del personale a seconda dell'inquadramento professionale, del settore e del tipo di contratto (rapporto di lavoro), sempre tenendo conto della distinzione per genere.

- A partire da questa classificazione si è poi proceduto alla creazione di due tipi di indicatori di segregazione:
- il tasso di femminilizzazione dell'occupazione (il rapporto tra il numero di donne ed il numero totale degli occupati moltiplicato per cento che può calcolarsi per settore, qualifica professionale, per tipo di contratto);
 - il coefficiente di rappresentazione femminile (GRF) relativo ad un determinato settore o ad una determinata professione (il rapporto tra le donne presenti nel settore o nella professione e le donne occupate nell'insieme dei settori o nell'insieme delle professioni) che può assumere valori maggiori di 1 per settori o professioni dove le donne sono relativamente sovrarappresentate rispetto al loro peso sul totale dell'occupazione per settori o professioni, e valori inferiori a 1 in caso contrario.
- I due indicatori possono essere utilizzati per svolgere molteplici approfondimenti di analisi: in particolare, per evidenziare la presenza femminile all'interno di specifici servizi, tra i lavoratori atipici (part-time - orizzontale/ verticale, lungo/corto - e tempo determinato), tra consulenti, collaboratori esterni e fornitori del Comune, nonché tra il personale cui sono affidati incarichi esterni. L'analisi di genere dell'organico può quindi portare ad una più ampia indagine delle caratteristiche di genere delle risorse umane complessivamente a disposizione dell'ente in esame.
- Con riferimento al percorso di sperimentazione, l'analisi ha riguardato le categorie, i ruoli e i profili professionali, l'inquadramento contrattuale e i percorsi di carriera di uomini e donne all'interno della Regione. I dati utilizzati nell'analisi sono ufficiali e liberamente accessibili (conto economico, sito web della regione, contratti, studi, ...). Poiché il gruppo non disponeva di un set di informazioni organizzate, i commenti sono da intendersi come linee di tendenza e non come una fotografia puntuale della situazione attuale. Nell'ultimo anno, infatti, si sono aviate politiche di reclutamento e gestione del personale (ad esempio, assunzioni, dimissioni, pensionamenti, ...) che non sono state riportate nella presente analisi.
- Infine, sono stati realizzati due studi di caso con riferimento alla Direzione Regionale Agricoltura e alla Direzione Regionale Piani e Programmi di Edilizia Residenziale

RISULTATI OTTENUTI

Dai dati forniti dal Conto Annuale dello Stato, al 31 dicembre 2006 il personale della Regione Lazio risultava essere composto da 1.860 donne e 1.748 uomini per un totale di 3.608 persone. Come si evince, le donne sono di poco superiori agli uomini: il 51,5% del personale.

Se si analizza l'articolazione del personale femminile e maschile si nota che gli uomini sono maggio-

mente concentrati nelle posizioni dirigenziali (il 16% di tutti gli uomini è dirigente contro il 7% delle donne), mentre le donne prevalgono nella categoria C (il 30% delle donne è inquadrata in quella categoria rispetto al 21% degli uomini). Nelle altre categorie la situazione è più equilibrata. L'analisi per tipo di ruolo ricoperto mostra come tra i dirigenti, solo 138 (il 33%) sono donne contro i 280 uomini. Nelle altre categorie la differenza tra uomini e donne è meno marcata anche se le donne sono sempre in maggioranza: a parte la categoria A, (dove figurano solo 14 persone in totale), nella C le donne sono il 60%, nella categoria D sono il 52% e nella B sono il 51%. L'analisi mostra come in due categorie, i dirigenti e la categoria C, esiste un disequilibrio di genere uguale o superiore a un terzo: la prima a svantaggio delle donne, la seconda a vantaggio degli uomini. Per la categoria D si nota che nelle fasce con più alta remunerazione (D6 e D5) le donne sono sottorappresentate. Se si analizzano le due fasce più numerose, la posizione economica D6 con accesso D3 e la posizione economica D5 con accesso D3 (che pesano sulla categoria D rispettivamente per il 30% e il 27%) notiamo come le donne siano presenti in misura minore rispetto alla media: nella prima le donne sono il 51% e nella seconda solo il 38% (contro una media della categoria D di 52%). Come dire che da un lato le donne sono più numerose nella categoria D dall'altro però gli uomini hanno posizioni economiche in media più alte delle donne. Per capire appieno il fenomeno bisognerebbe indagare l'età e l'anzianità di servizio del personale, come peraltro si evince anche da uno studio effettuato dal Comitato Pari opportunità della regione nel 2003. La fotografia dei dipendenti regionali effettuata dallo studio mostra una situazione del tutto analoga a quanto descritto nella presente analisi relativa alla situazione del 2006.

L'analisi delle posizioni dirigenziali è stata effettuata prendendo come riferimento le informazioni del sito web della Regione al 30 settembre 2008 che riportano, per ogni direzione Regionale, il nome dei dirigenti di area.

- Dal nome si è risalito al genere e si sono organizzate le informazioni sulle posizioni di:
- Direttore Dipartimentale (4 posizioni);
 - Direttore Regionale (26 posizioni);
 - Dirigente di Area (197 posizioni).

Tutte e 4 le posizioni di Direttore Dipartimentale sono ricoperte da uomini. In realtà le persone sono solo due, ognuna di loro ha anche una posizione come "vicariato".

- il Direttore del Dipartimento Economico Occupazionale ha anche il vicariato del Dipartimento Sociale;
 - il Direttore del Dipartimento Istituzionale ha anche il vicariato del Dipartimento Territorio.
- Tra le posizioni di Direttore Regionale troviamo che 9 posizioni su 26 (il 37,5%) sono ricoperte da donne. Quasi la metà di queste dirigenti (4 su 9) è inserita nel Dipartimento Sociale dove le donne ricoprono la maggior parte delle posizioni. Analizzando le posizioni di dirigenza di Area si nota come su 148 posti ricoperti (in totale le posizioni sono 197 e quindi vi sono 49 posizioni non ricoperte) le donne siano il 39% del totale. Anche in questo caso il Dipartimento sanitario è quello che raccoglie il maggior numero di dirigenti.

PROBLEMI

La presente analisi ha rilevato come i dati a disposizione dalle fonti pubbliche (conto economico, sito web) non siano stati aggiornati recentemente. Inoltre, è difficoltoso raccogliervi ed organizzarli in maniera organica. Le indagini sul personale effettuate negli ultimi anni appaiono carenti sotto alcuni

punti di vista. L'indagine effettuata dal CPD nel 2003 (Analisi sullo sviluppo delle carriere e proposte di azioni positive), oltreché essere ormai datata, riporta considerazioni interessanti ma non suffragate da numeri. Il "rapporto Ichino", che presenta un'analisi del personale della Regione Lazio al gennaio 2008, non analizza i dati del personale in ottica di genere e non considera elementi sensibili al genere come la maternità che viene considerata alla stessa stregua di assenze per malattia.

PROPOSTE

Coerentemente con l'interesse per la trasparenza dimostrato dall'Amministrazione della Regione Lazio, si suggerisce di rendere più accessibili, ovviamente nel rispetto delle norme sulla privacy, i dati del personale suddivisi per genere, come già avviene in altre regioni. Sempre nell'ottica della trasparenza ogni Direzione potrebbe raccogliere, analizzare in chiave di genere, e diffondere i dati sul proprio personale. In linea con analoghe iniziative di altre Regioni e Enti pubblici, si potrebbe effettuare, periodicamente, un'analisi del personale in ottica di genere da rendere disponibile sul sito web e promuovere delle analisi più articolate e globali dell'organizzazione per valutare come questa sia "amica" delle donne.

5.3 La tavola sinottica

AMBITI DI SPERIMENTAZIONE	RAPPORTI DI ATTIVITÀ
Politiche Sociali e Diritti dei Consumatori	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto di lavoro elaborato da: D. Abbruzzo, B. Lieggio, C. Menale, M. Oddi, F. Pochesci, S. Verdiciochio. - Presentazione del rapporto
Trasporti e Pianificazione Territoriale	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto di lavoro elaborato da: A. Germentia, R. Pompili, L. Ridolfi, R. Serafini, L. Visintin. - Presentazione del rapporto
Formazione	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto di lavoro elaborato da: G. Alaimo, E. Cutrupi, S. Turf, V. Valserra. - Presentazione del rapporto
Attività Produttive	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto di lavoro elaborato da: V. Di Vincenzo, M. Di Pietro, I. Cajelli. - Presentazione del rapporto
Politiche Comunitarie	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto di lavoro elaborato da: D. Piemontese, F. Rossi. - Presentazione del rapporto
Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto di lavoro elaborato da: C. Ciattaglia, F. De Martino, C. Di Marco, C. Storti. - Presentazione del rapporto

Glossario

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

ANALISI COMPARATIVA DI GENERE Lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali, e di immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

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

CONCiliazione DI VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

CONSIDERAZIONE DELLA SPECIFICITÀ DI GENERE La considerazione e l'attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività politica.

CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL SESSO Un insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano le relazioni donne-uomini e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne. Esso interviene su tre livelli: la sovrastruttura culturale (le norme e i valori della società), le istituzioni (la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo) e i processi di socializzazione soprattutto nell'ambito della famiglia.

DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO La raccolta e la classificazione di dati e di informazioni statistiche per genere al fine di consentire un'analisi comparativa/un'analisi di genere.

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

DIRETTIVE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO Direttive che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39), ai regimi obbligatori di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 79/7 del 19/12/78, GU L 6), ai regimi professionali di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 86/378/CEE del 24/07/86, GU L 225), a coloro che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo (direttiva del Consiglio 86/613/CEE dell'11/12/86, GU L 359), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allat-

tamento (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348) e a coloro che fruiscono di un congedo parentale (direttiva del Consiglio 96/34/CEE del 19/06/96, GU L 145).

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

DIRITTI INDIVIDUALI Diritti maturati direttamente da un individuo (in contrapposizione ai diritti derivati).

DIRITTI UMANI DELLE DONNE I diritti umani delle donne e delle bambine intesi quali parte inalienabile, integrale e indivisibile dei diritti umani universali comprendenti anche il concetto di diritti in materia di procreazione.

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

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

DISPARITÀ TRA I GENERI Le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

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

DIVISIONE DEL LAVORO (PER SESSO) La divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

FEMMINILIZZAZIONE DELLA POVERTÀ La crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

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

GLASS CEILING (SOFFITTO DI CRISTALLO, SOFFITTO DI VETRO) La barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL LAVORO NON RETRIBUITO Misurazione, in termini quantitativi, tenendo conto del suo valore in conti complementari, del lavoro non retribuito che esula dalla portata dei conti nazionali (sistema di conti nazionali delle Nazioni Unite) come ad esempio il lavoro domestico, la cura dei figli e di altre persone non autonome, preparazione dei pasti per la famiglia, lavoro per la comunità e altre attività di volontariato.

INSENSIBILE ALLA SPECIFICITÀ DI GENERE Ignorare o trascurare la specificità di genere (contrapposto ad aperto alle specificità di genere o neutro rispetto al genere).

MAINSTREAMING/INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzando alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione (comunicazione della Commissione COM (96) 67 def. del 21/02/96).

NEUTRO RISPETTO AL GENERE/ SESSO Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

OSTACOLI INVISIBILI Insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità/la piena partecipazione alla società (per le donne).

PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del sesso.

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

PROGRAMMAZIONE SECONDO LA SPECIFICITÀ DI GENERE Un approccio attivo alla programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentali e che si adopera per integrare una dimensione esplicita di genere nella dimensione politica o in quella dell'azione.

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

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

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE La concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni (segregazione orizzontale) rispetto agli uomini e ai livelli più bassi (segregazione verticale).

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE La concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni (vedi Segregazione occupazionale).

SEGREGAZIONE VERTICALE La concentrazione delle donne e degli uomini in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni (vedi Segregazione occupazionale).

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

SIGNIFICATIVO IN RELAZIONE AL GENERE Il fatto che una particolare politica o azione sia rilevante o meno per quanto concerne il rapporto di genere/la parità tra le donne e gli uomini.

SPECIFICITÀ DI GENERE Il carattere di tutte le tematiche che hanno relazione col genere/ con le differenze riscontrabili nelle vite delle donne e degli uomini.

STUDI SULLA DONNE/STUDI DI GENERE Un approccio accademico, di solito interdisciplinare, all'analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere come anche della specificità di genere delle diverse discipline.

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

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

UGUAGLIANZA DI GENERE Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

VALUTAZIONE D'IMPATTO RISPETTO AL SESSO La valutazione delle proposte politiche onde accertarne l'eventuale impatto differenziale sulle donne e sugli uomini al fine di adattare tali proposte così da neutralizzare gli effetti discriminatori e promuovere l'uguaglianza dei sessi.

VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE L'analisi e la valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.

VERIFICA IN BASE AL GENERE Una verifica delle proposte politiche per assicurare che siano stati evitati eventuali effetti discriminatori in base al genere a seguito di tale politica e che sia promossa l'uguaglianza dei sessi.

Bibliografia

Testi in italiano

- AA.VV. (2006) *Atti del Convegno "Bilancio di genere" strumento per una scelta equa e consapevole delle risorse*. Corte dei Conti, Roma
- AA.VV. (2006) *Linee guida per integrare le Pari Opportunità nella formazione e nel lavoro. Progetto Interregionale Integrare le pari opportunità nella formazione e nel lavoro*. Regione Piemonte, Torino
- Addabbo T. (2003) *Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche*. CAP, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
- Battiston L., a cura di (2005) *I numeri delle donne 2005*. Quaderni SPINN 17, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Betto F., Rosselli A., Vingelli G. (2002) *Gender Auditing dei bilanci pubblici*. Fondazione A.J. Zaninoni
- Bobbio L. (2004) *A più voci. Amministrazioni pubbliche, imprese, associazioni e cittadini nei processi decisionali inclusivi*. Presidenza del Consiglio dei Ministri, ESI, Roma
- Cantieri di Innovazione (2003) *Donne e leadership: per lo sviluppo del personale in ottica di genere*. Rubbettino, Soveria Mannelli
- Cantieri di Innovazione (2005) *Sperimentare in ottica di genere. Le amministrazioni pubbliche verso una cultura organizzativa che valorizza le differenze*. ESI, Roma
- Casa internazionale delle Donne (2006) *Il bilancio di genere: percorsi ed esperienze in Italia*, atti giornata di studio, Roma
- CNEL (2000) *Lavoro non pagato e condizioni di vita*. Atti del XV Convegno nazionale di Economia del Lavoro, Ancona
- D'ippolito B. (2007) *Donne, Partecipazione, Empowerment*. Working Paper n.3, CIRPS Sped, Roma
- Dipartimento di Studi del Lavoro e del Welfare (2008) *Regione Lazio: quattro scelte coraggiose per una svolta*. Università degli Studi di Milano, Milano
- Dipartimento per le PARI OPPORTUNITÀ (1999) *Linee guida. Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa. Fondi strutturali 2000-2006*. Roma
- Dipartimento per le PARI OPPORTUNITÀ (2000) *Linee guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità per donne e uomini. Fondi Strutturali 2000 – 2006*. Roma
- Galaverni M. (2006) "Performance Oriented Budgeting e Gender Budgeting", in *Bilanci pubblici e equità di genere*. IS-OL, Roma

- ISTAT (2004) *Come cambia la vita delle donne*. Serie Famiglia e Società, Roma
- Lanzi D. (2003) *Il Gender Auditing all'interno di una Regione: Strumenti, Metodologie, Processi*. Nota di Lavoro
- Locatelli A. (2007) "La politica sociale in Italia, il confronto con gli Stati europei", in EURIPES, *Rapporto Italia 2007*, Roma, pp. 259-266
- Ministero dell'Economia e delle Finanze - Commissione Tecnica per la Finanza Pubblica (2007) *Libro verde sulla spesa pubblica. Spendere meglio: alcune prime indicazioni*. Doc. 2007/6, Roma
- Picchio A (2006) *I bilanci pubblici in una prospettiva di genere: valutazione delle politiche pubbliche sul piano del benessere di donne e uomini*. In Atti del Convegno "Bilancio di genere" strumento per una scelta equa e consapevole delle risorse. Corte dei Conti, Roma
- SCS e CAPP (2003) *Studio di fattibilità per la costituzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un'ottica di genere*. Bologna
- Testi in inglese**
- Addabbo T., Badalassi G., Corrado F., Picchio A. (2008) *Well-Being Gender Budgets: Italian Local Government Cases*. Preliminary draft, CAPP, University of Modena and Reggio Emilia, Modena
- Addabbo, T., Lanzi, D., Picchio, A., (2004) *On Sustainable Human Development: gender auditing in a capability approach*, working paper. Materiali di Discussione del Dipartimento di Economia Politica, n.467, Università di Modena e Reggio Emilia, Modena
- Anand P., Hunter G. and Smith R. (2004) *Capabilities and Wellbeing: Evidence Based on the Sen-Nussbaum Approach to Welfare*. Discussion Papers in Economics, n. 47, OPEN UNIVERSITY
- Anand P., Hunter G., Carter I., Dowding K., Guala F., van Hees M. (2007) *Measurement of Human Capabilities*. Discussion Papers in Economics, n. 53, OPEN UNIVERSITY
- Anand P., Hunter G., Carter I., Dowding K., Guala F., van Hees M. (2007) *Measurement of Human Capabilities*. Discussion Papers in Economics, n. 53, OPEN UNIVERSITY
- Anand P., Santos C., Smith R. (2007) *The Measurement of Capabilities*. Discussion Papers in Economics, n. 67, OPEN UNIVERSITY
- Aufhauser Elisabeth (2007) "Gender Mainstreaming Regional Policy in Europe. The Austrian Case", Paper prepared for the 2007 Daegu International Symposium on Women Policy *Setting Gender Mainstreaming Policy at a Local Level*, Daegu, South Korea
- Elson D. (1999) *Gender Budget Initiative Tools*. Commonwealth Secretariat, London
- EUROPEAN WOMEN'S LOBBY (2004) *Gender budgeting. An overview*
- Fukuda-Parri S. (2003) "The Human Development Paradigm: operationalizing Sen's ideas on capabilities". *Feminist Economics* 9(2—3), 2003, 301—317

- Maderin Mascha (2007) *Gender-responsive budgeting initiatives in Switzerland: Work in progress*, Federal Office for Gender Equality, Switzerland
- NORDEN (2006) *Gender Budgeting — Integration of perspective in budgetary process. Part report: country reports*. Nordic Council of Ministers, Copenhagen
- Schmitz Catharina (eds) (2005) *Equality and public finances. A discussion paper on gender responsive budgeting*. NORDEN - Nordic Council of Ministers, Copenhagen
- Sharp R. (2003) *Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*. United Nations Development Fund for Women, New York
- Sozialwissenschaftliches Institut München (2007) *Gender Criteria for Regional Development Programmes. Innovation in Regional Development Programmes through Equal Opportunities for Women and Men*. Final Report. English Abstract
- UNIFEM (2000) *Gender-sensitive budget initiatives for Latin America and the Caribbean: A Tool For Improving Accountability and Achieving Effective Policy Implementation*, Prepared for the Eighth Regional Conference on Women of Latin America and the Caribbean - Beijing +5, Lima

Esperienze italiane

- Addabbo, T., Misiti, M., Picchio, A. (2007) "Società". In Regione Lazio, *Rapporto sulla società e sull'economia del Lazio*. Ediesse, Roma
- Autorità per le politiche di genere della Regione Sardegna (2003), *Analisi delle criticità riscontrate nell'attuazione delle priorità "Pari Opportunità" nella fase 2000/2003 del POR Sardegna*. Cagliari
- Autorità per le politiche di genere della Regione Sardegna (2003) *Analisi della strategia adottata con il POR Sardegna in termini di Pari Opportunità*. Cagliari
- Badalassi G. (2005) *Bilanci di genere a Genova. La provincia e il comune per scelte a favore di donne e uomini*. Provincia di Genova, Genova
- Badalassi G., a cura di, (2005) *Il Bilancio di Genere della Provincia di Firenze*. Provincia di Firenze, Firenze
- Casa Internazionale delle Donne (2008) *Studio Propedeutico al Bilancio di Genere della Provincia di Roma - Rapporto finale*. Bozza (per gentile concessione della consiglieria P.O. Franca Cipriani)
- Comune di Bologna (2005) *Progetto bilancio di genere. Studio di fattibilità per l'introduzione del Bilancio sociale di genere*. Bologna
- Comune di Ferrara (2005) *Progetto bilancio di genere. Secondo report di rendicontazione sulle politiche e le attività con impatto sul genere*. Ferrara
- Comune di Novi Ligure (2006) *Bilancio di genere*. Novi Ligure
- Comune di Pinerolo (2007) *Bilancio di genere*. Pinerolo
- Comune di Rimini (2004) *Bilancio di genere 2003-2004*. Rimini

Dal Fume M., a cura di (2006) *Il bilancio di genere della provincia di Modena*, Franco Angeli, Milano
 GenderCAPP, a cura di (2007) *Bilancio di genere della Regione Lazio in un approccio benessere*.
 Università di Modena e Reggio Emilia, Modena

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Normativa

Commissione delle Comunità Europee (2006) *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*. COM(2006) 92

Ministro per le riforme e le innovazioni della Pubblica Amministrazione e Ministro per i diritti e le pari opportunità (2007) *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*. DIRETTIVA 23 Maggio 2007. GU n. 173 del 27-7-2007

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

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

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

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

Sitografia

Siti internazionali

BRIDGE

Cutting Edge Pack - www.bridge.ids.ac.uk

Commissione Europea

Gender Equality - ec.europa.eu/employment_social/gender_equality

Consiglio di Europa

Equality between women and men - www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality

Progetto GenderAlp

Gender Budgeting - www.genderalp.com

Progetto URBAL

Gender Budgeting "La vision de género en el gasto público" - www.urbal-genderbudgeting.eu

Regno Unito

Women's Budget Group - www.wbg.org.uk

UNIFEM

Gender responsive budgeting - www.gender-budgets.org

Siti degli Enti Locali italiani

Comune di Bologna

Politiche delle Differenze - www.comune.bologna.it/politicheelledifferenze

Comune di Ferrara

Pari Opportunità - www.eraeva.comune.fe.it

Comune di Novi Ligure

Bilancio Sociale - www.comune.novigure.al.it

Comune di Pinerolo

Pari Opportunità - www.comune.pinerolo.to.it

Provincia di Bologna

Pari Opportunità - www.provincia.bologna.it/pariopportunita

Provincia di Firenze

Presidenza - www.presidente.provincia.fi.it

Provincia di Genova

Progetto "Analisi di genere dei bilanci pubblici" - www.genderbudget.it

Provincia di Macerata

Provinciaperta - www.pa.provincia.mc.it

Provincia di Modena

Pari Opportunità - www.provincia.modena.it

Provincia di Parma

Documenti - www2.provincia.parma.it

Provincia di Roma

Consigliere di parità - www.consiglieraparitariroma.it

Regione Emilia-Romagna

Assessorato scuola, formazione, lavoro, università, pari opportunità - www.form-azione.it/parioportunita

Regione Friuli Venezia Giulia

Pari Opportunità - www.parioportunita.fvg.it

Regione Lazio

Pari Opportunità - www.parioportunita.net

Regione Marche

Assessorato Programmazione, bilancio e politiche comunitarie - www.regione.marche.it

Regione Piemonte

Pari Opportunità - www.regione.piemonte.it/parioportunita

Regione Sardegna

Autorità per le politiche di genere - www.regione.sardegna.it

Allegato: Sintesi del progetto

Attività del progetto “Innovare la Programmazione Regionale nell’ottica di Genere” - sottoprogetto 3 Area Regione Lazio

Il progetto da cui scaturisce questo Strumentario è stato realizzato da un team di circa 50 persone, quasi tutte donne, che hanno contribuito con le loro specifiche competenze professionali e disciplinari, a sviluppare i diversi momenti del percorso di formazione e di sperimentazione. Il coordinamento scientifico è stato curato dalle Prof.sse Silvia Macchi, Antonella Picchio e Annamaria Simonazzi, con la collaborazione della Prof.ssa Annalisa Rosselli nella fase di sperimentazione.

Le attività si sono svolte nell’arco di sei mesi, da giugno a novembre 2008, ed hanno coinvolto due gruppi di utenti: 110 rappresentanti delle associazioni riunite nella Consulta Femminile della Regione Lazio e 34 dipendenti regionali appartenenti a diverse Direzioni dell’ente.

Il primo gruppo ha partecipato ad un percorso formativo di base della durata di 60 ore. Al secondo è stato invece richiesto un impegno più importante, articolato in un seminario informativo di un giorno, una formazione specialistica di 120 ore e un’attività di sperimentazione che è si svolta sostanzialmente da settembre a novembre.

Nello specifico:

- i seminari informativi hanno mirato a sensibilizzare i e le dipendenti della Regione alla valutazione in ottica di genere delle politiche pubbliche e delle relative decisioni di spesa;
- i due percorsi formativi, base e specialistico, hanno condiviso l’obiettivo di far acquisire le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere ed avviare processi di *gender auditing e gender budgeting* nelle amministrazioni locali, proponendosi di creare le condizioni per lo sviluppo di un dialogo fattivo tra rappresentanze dell’associazionismo femminile e personale degli enti pubblici che amministrano il territorio laziale su scale e settori differenti;
- la sperimentazione, supportata da un team di consulenti, è stata concepita come integrazione del percorso di formazione specialistica per consentire ai e alle dipendenti coinvolti di sviluppare competenze in materia di *gender auditing e gender budgeting* attraverso l’applicazione di quanto appreso in aula ad ambiti specifici dei loro settori di lavoro. Ne sono scaturiti 6 rapporti di lavoro sulle seguenti tematiche: Politiche Sociali e Diritti dei Consumatori, Trasporti e Pianificazione Territoriale, Formazione, Attività Produttive, Politiche Comunitarie, Risorse Umane.

L'insieme dei materiali prodotti per la didattica in aula e per la sperimentazione sono stati raccolti e organizzati all'interno di un sito web sviluppato ad hoc per permettere la consultazione diretta da parte di tutte le persone coinvolte nel progetto. Lo stesso sito ha anche ospitato il servizio di help-desk online destinato a facilitare le relazioni tra consulenti e personale regionale in fase di sperimentazione. Di seguito sono riportati i programmi di formazione base e specialistica, come riferimento alle guide didattiche e alle letture proposte nello strumentario.

Programma di formazione base

MODULO 1. INTRODUZIONE ALLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE E AI BILANCI DI GENERE

Unità Didattica 1 (6 ore). *Le fasi principali del processo politico-finanziario-gestionale dell'ente*

- Definizione e quadro analitico della spesa pubblica e i principali capitoli di spesa della regione: attività produttive, politiche sociali, sanità, trasporti pubblici locali, scuola, partecipazione democratica.
- Il bilancio regionale: analisi dei documenti di bilancio in particolare del documento di programmazione economico e finanziario regionale (DPERF). Analisi di: obiettivi, contenuti, strumenti, assi delle politiche.
- L'iter politico e legislativo del bilancio regionale e del DPERF, reti istituzionali esplicitate nel documento.

Unità Didattica 2 (6 ore). *Il contesto socio-economico: le variabili significative*

- Le interrelazioni tra fenomeni economici e sociali: esempi, definizioni, connessioni.
- Introduzione dei problemi più discussi nell'ambito delle tematiche di genere (es: accesso al mercato del lavoro, tipologie di contratti lavorativi, lavoro domestico e di cura non retribuito, conciliazione, redditi, gender empowerment, segregazione e orizzontale e verticale nel mondo del lavoro, uso del tempo, reti relazionali e di responsabilità).
- Indicazione delle fonti per il reperimento di fonti statistiche disaggregate per genere significative a livello nazionale e regionale.
- Indicatori/descrittori: concetti, metodologia e utilizzo.
- Definizione degli indicatori relativi ai fenomeni individuati e alle loro relazioni.
- Guida all'analisi dei dati e degli indicatori scelti per cogliere dimensioni e interrelazioni tra i fenomeni considerati.

Unità Didattica 3 (12 ore). *Analisi degli strumenti e dell'impatto delle politiche, secondo una prospettiva di genere*

- Uguali in che cosa? Obiettivi e metodologia dell'analisi della spesa pubblica in una prospettiva di pari opportunità e benessere di donne e uomini.
- L'analisi di contesto: strumenti di rilevazione ed indicatori adeguati a cogliere il diverso impatto di risorse e servizi su donne e uomini.
- Riclassificazione ed analisi della spesa alla luce delle disuguaglianze dei soggetti e dei loro processi di accesso alle risorse.

MODULO 2. L'ANALISI DI GENERE DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE REGIONALE

Unità Didattica 1 (ore 6). *L'analisi della programmazione regionale in un'ottica di genere*

- Ripresa sintetica dei risultati dell'analisi di genere dei documenti di programmazione economico-finanziaria regionali esaminati nel modulo 1.
- La programmazione settoriale in un'ottica di genere.
- Gli obiettivi delle Strutture Regionali: un'applicazione del modello VISPO.

Unità Didattica 2 (ore 6). *L'analisi di genere delle strutture organizzative dell'ente*

- Elementi base di teoria dell'organizzazione e analisi delle strutture organizzative degli enti pubblici.
- Strumenti di rilevazione ed indicatori di segregazione.
- Analisi qualitativa e quantitativa dell'organico dell'ente: la carriera delle donne.
- Esempi di applicazione: analisi dei dipendenti della Regione per livelli di inquadramento e genere; l'utilizzo del part-time, l'utilizzo di collaborazioni coordinate e continuative e delle consulenze; gli incarichi esterni all'Amministrazione Regionale; l'acquisizione dei servizi da ditte esterne.
- Pratiche e politiche di conciliazione.
- Processi di formazione.

Unità Didattica 3 (ore 12). *L'analisi di genere nella valutazione dei servizi offerti*

- Analisi dei servizi offerti dalla regione in un'ottica di genere: obiettivi e allocazione finanziaria.
- Il fabbisogno dei servizi in prospettiva di genere.
- Esempi di applicazione: Il caso del trasporto pubblico, dei servizi di cura, dell'offerta formativa.

Programma di formazione specialistica

MODULO 1. METODI E STRUMENTI DI GENDER AUDITING DELL'ENTE REGIONALE

Unità Didattica 1 (18 ore). *Gli indicatori di contesto necessari per la costruzione del bilancio di genere regionale*

- Elementi teorici sulle dimensioni dello sviluppo e la nozione di sistema economico in una prospettiva di genere.
- Introduzione agli indicatori per l'analisi di impatto di genere dei documenti di bilancio e delle politiche regionali.
- Costruzione di indicatori specifici con riferimento alle strutture della Regione Lazio che saranno oggetto di approfondimento nell'analisi di genere del bilancio.
- Lettura critica delle analisi disponibili in letteratura, con particolare riferimento alle difficoltà incontrate nel ricostruire il contesto secondo una prospettiva di genere e in un quadro economico e sociale in grado di cogliere la complessità e la diversità dei processi di vita delle persone che abitano il territorio.
- Intrecci e connessioni tra diverse dimensioni di vita: salute, lavoro, cura, mobilità, etc.

Unità Didattica 2 (12 ore). *L'analisi dei documenti programmatici regionali in un'ottica di genere*

- Strumenti di analisi della documentazione programmatica in una prospettiva di genere e studi di

- caso, con specifico approfondimento di strutture e centri di responsabilità che risultano di particolare interesse per i e le partecipanti.
- Valutazione dell'impatto delle politiche dei settori su specifiche dimensioni del benessere di donne ed uomini che vivono nel territorio.

Unità Didattica 3 (18 ore). La valutazione di efficienza e di efficacia dei servizi offerti dall'ente Regione: indicatori e indici

- Analisi di metodi e indicatori per la valutazione di efficienza ed efficacia dei servizi e loro applicazione in diversi ambiti e rispetto a diverse tipologie di servizi caratterizzati da un diverso tipo di impatto di genere.
- Analisi delle capacità di intervento dell'ente (programmare, legiferare, distribuire e allocare risorse, organizzare il personale, agire in rete con altre istituzioni, costruire capacità di cooperazione tra strutture, dare attenzione alle relazioni con il pubblico, comunicare, ...).

MODULO 2. METODI E STRUMENTI DI ANALISI DI GENERE DEL BILANCIO REGIONALE

Unità Didattica 1 (18 ore). La costruzione del bilancio di genere regionale a partire dalla valutazione degli impatti potenziali

- Strumenti di valutazione ex ante degli effetti delle politiche di bilancio dell'ente, secondo un approccio integrato alle finalità di benessere delle diverse strutture regionali.
- Analisi dei diversi impatti delle politiche su diverse dimensioni del benessere di donne e uomini, dovuti, ad esempio ai diversi percorsi di accesso ai servizi e a politiche settoriali (es.: istruzione, formazione, mobilità, salute, etc.).
- Trasparenza e accountability della rendicontazione contabile rispetto agli obiettivi di benessere indicati nelle relazioni programmatiche.

Unità Didattica 2 (12 ore). Il bilancio di genere nell'amministrazione regionale: poteri e vincoli

- Analisi delle problematiche relative alla valutazione di impatto di genere dei bilanci nello specifico dell'ente Regione e con particolare riferimento al sistema di poteri e vincoli entro cui l'ente si trova ad agire.

Unità Didattica 3 (18 ore). La struttura del bilancio di genere per l'ente Regione

- Modelli di predisposizione di bilanci di genere con riferimento all'ente Regione.
- Analisi delle interazioni fra i diversi livelli istituzionali nel sistema di vincoli e di azioni di coordinamento possibili.
- Lettura critica di esperienze sviluppate in Italia a partire da modelli diversi, anche alla luce delle specificità della Regione Lazio.

Unità Didattica 4 (12 ore). La partecipazione di cittadini e cittadine all'analisi di genere del bilancio regionale

- Elementi di normativa europea in materia di diritto di partecipazione delle persone ai processi decisionali inerenti il loro spazio di vita.
- Metodi e strumenti per l'organizzazione di percorsi inclusivi "strutturati".

- Donne e spazio pubblico: le specificità della partecipazione politica femminile.
- Lettura critica di normative regionali italiane per la promozione della partecipazione nell'elaborazione delle politiche regionali, anche alla luce delle specificità della Regione Lazio.

MODULO 3. ANALISI DI GENERE DELLE POLITICHE DI SETTORE, ATTRAVERSO LA PRESENTAZIONE DI SPECIFICI CASI STUDIO

Unità Didattica 1 (6 ore). Metodi e strumenti di Gender Auditing dell'ente regione

- Analisi delle politiche di settore della Regione Lazio Presentazione di due specifici casi studio: Agricoltura e Politiche sociali.

Unità Didattica 2 (6 ore). Il caso della pianificazione territoriale

- Politiche urbane e movimenti delle donne.
- L'analisi di genere del Piano Territoriale di coordinamento della provincia di Roma. Leggere il territorio in una prospettiva di genere: Il Piano Territoriale Provinciale Generale (PTPG).

Soggetto gestore dell'iniziativa



SVILUPPOLAZIO