

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

**Il Bilancio di genere  
nell'approccio ben-essere BG<sup>be</sup>**

**Linee guida per i Comuni**



# INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>IL BILANCIO DI GENERE NELL'APPROCCIO BEN-ESSERE BG<sup>be</sup></b>	<b>7</b>
<b>QUALI DIMENSIONI DI BEN-ESSERE?</b>	<b>9</b>
<b>COSA SI TROVA NEL BILANCIO?</b>	<b>11</b>
<b>PERCHÈ IL BILANCIO DI GENERE NELL'APPROCCIO BEN-ESSERE?</b>	<b>12</b>
<b>CHI SONO I DESTINATARI DEL BILANCIO DI GENERE NELL'APPROCCIO BEN-ESSERE?</b>	<b>15</b>
<b>COME IL BG<sup>be</sup> SI IMPLEMENTA: UN PERCORSO IN SETTE FASI</b>	<b>17</b>
<b>IL BG<sup>be</sup> ALL'INTERNO DI UN PROCESSO PIÙ AMPIO</b>	<b>51</b>
<b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</b>	<b>53</b>



Le “Linee Guida” per la redazione del Bilancio di genere sono uno strumento che la Regione Emilia-Romagna mette a disposizione degli Enti Locali al fine di facilitare l’adozione della metodologia del bilancio di genere e la sua internalizzazione nelle amministrazioni pubbliche.

Questo lavoro concretizza l’impegno normativo assunto dalla Regione Emilia-Romagna con la Legge Regionale 27 giugno 2014 n.6 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”, che, oltre alla redazione del Bilancio di genere regionale, prevede l’impegno a promuovere la diffusione del Bilancio di genere tra gli Enti locali al fine di favorire azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la condivisione delle responsabilità di cura.

Trascurare nell’analisi delle politiche pubbliche le differenze e le diseguaglianze di genere può contribuire a incrementare le diseguaglianze di genere esistenti e avere un effetto negativo sulla stessa efficienza ed efficacia delle azioni intraprese.

Il processo proposto nelle Linee guida per l’applicazione del bilancio di genere in approccio ben-essere ai bilanci comunali conduce a un miglioramento in termini di trasparenza e più facile comunicazione all’esterno dell’ente.

Nella loro autonomia, gli Enti Locali sono chiamati a condividere il metodo proposto con l’obiettivo di un’ampia adesione al progetto, che potrà sia consentire una lettura territoriale vasta sia offrire alla cittadinanza una valutazione dell’operato dell’Ente anche su queste tematiche.

Emma Petitti  
*Assessora al bilancio, riordino istituzionale,  
risorse umane e pari opportunità*



La Regione Emilia-Romagna, in linea con l'obiettivo indicato nel punto 3, art. 36 della Legge Regionale n. 6/2014, si impegna a promuovere la diffusione del Bilancio di genere tra gli Enti locali al fine di favorire azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la condivisione delle responsabilità di cura. In questo documento si intende contribuire al percorso di applicazione del Bilancio di genere adottando un approccio seguito anche nella sua applicazione per la Regione Emilia-Romagna nel Bilancio di genere 2016: il **Bilancio di genere nell'approccio ben-essere BG<sup>be</sup>**. Questo documento vuole guidare alla sua conoscenza e accompagnare alla sua applicazione o alla sua lettura.

Sulla base dell'esigenza di analizzare le decisioni di spesa dell'amministrazione pubblica per cogliere la struttura e gli assetti distributivi rispetto al genere, si sviluppano in questo documento le Linee Guida che rappresentano un importante e utile strumento di sintesi rispetto alle attività di valutazione delle politiche pubbliche. Le Linee Guida hanno, quindi, l'obiettivo di orientare le amministrazioni pubbliche e qualsiasi altro Ente interessato alla metodologia, nonché i cittadini/e, nel seguire precise fasi per l'utilizzo di tutti gli strumenti in modo adeguato ed efficace. Per fare questo, le Linee Guida sono scandite da domande:

- Cos'è il Bilancio di genere nell'approccio ben-essere?
- Cosa si trova nel Bilancio?
- Perché fare un Bilancio di genere e perché nell'approccio ben-essere?
- Come definire il ben-essere e l'eguaglianza di genere nelle dimensioni del ben-essere?
- Chi sono i destinatari del Bilancio di genere?
- Su quali dimensioni di ben-essere il Comune può avere un impatto?
- Come fare un Bilancio di genere? Con quali strumenti? Quali fasi?

A queste domande si forniscono risposte sintetiche assieme a indicazioni bibliografiche per approfondimenti e si delinea un processo da seguire per la sua implementazione con particolare attenzione al livello comunale.

La scelta di presentare Linee Guida del BG<sup>be</sup> in un linguaggio semplice e fruibile e con schemi illustrativi vuole rispondere all'obiettivo di fornire indicazioni, strumenti e feedback chiari e immediati per la sua applicazione e condivisione.





## IL BILANCIO DI GENERE NELL'APPROCCIO BEN-ESSERE BC<sup>be</sup>

Il Bilancio di genere in approccio ben-essere fornisce una rilettura delle voci del Bilancio dell'Ente e delle politiche pubbliche, affinché si passi da una classificazione di tipo puramente amministrativo contabile ad un'analisi che evidenzi il senso istituzionale delle politiche, le fasi del bilancio, le procedure di implementazione, l'impatto di genere delle politiche pubbliche, le entrate e la distribuzione delle risorse sulle vite di donne e uomini, sulla composizione delle dimensioni del loro ben-essere individuale e sulla qualità del contesto sociale.

Alla base del Bilancio di genere vi è la consapevolezza che le differenze e le diseguaglianze di genere esistenti rendono le politiche pubbliche non neutrali rispetto al genere. Al contrario, una diffusa cecità sul diverso impatto che la stessa spesa può avere su uomini e donne può contribuire non solo al perpetrarsi o all'amplificarsi delle diseguaglianze osservate ma può tradursi anche in perdite di efficienza ed efficacia per l'Ente. Nel Bilancio di genere l'intervento dell'Ente è analizzato nella consapevolezza delle diversità e delle diseguaglianze di genere esistenti. Il processo, quindi, è in continua evoluzione, per favorire il miglioramento del sistema grazie a costanti analisi e valutazioni. Si può effettuare, quindi, una valutazione dell'impatto di genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere in ogni fase del ciclo di bilancio sia in fase previsionale (*gender budgeting*) che in fase di revisione (*gender auditing*). Il fine non è quello di realizzare bilanci separati per donne e uomini, ma di intervenire sulle entrate e sulle spese nella consapevolezza che esse non possono considerarsi neutrali rispetto alle diseguaglianze di genere.

Il Bilancio di genere può applicare il *gender mainstreaming*<sup>1</sup> nel ciclo di bilancio e quindi adottare una valutazione rispetto all'impatto di genere a tutti gli stadi del ciclo di bilancio, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne.

In queste linee guida si propone l'adozione di un modello di Bilancio di genere che è sorto proprio all'interno della prima sperimentazione attuata nella Regione Emilia-Romagna e con il coinvolgimento del Comune e della Provincia di Modena (Aa.Vv., 2003; Addabbo, Lanzi, Picchio, 2010) e che coniuga l'approccio delle capacità di Amartya Sen e Martha Nussbaum alla prospettiva di genere.

### Per comprendere: L'Approccio Sviluppo Umano

L'approccio Sviluppo Umano che guida annualmente le Nazioni Unite nella redazione del Rapporto sullo Sviluppo Umano (Sen, 1985, 1987, 1992) si occupa delle "capacità" (*capabilities*) delle persone, ovvero del "mettere in grado" la persona di sviluppare diverse dimensioni di ben-essere (come, per esempio, vivere una vita sana, muoversi nel territorio, ecc.). Inoltre, introduce il concetto di "funzionamenti" (*functionings*) che sono un insieme di modi di essere e di fare (ad esempio, essere adeguatamente nutriti, ottenere le cure disponibili, prendere parte alla vita attiva della comunità, ecc.). Questo implica un'attenzione dell'Ente rispetto alla multidimensionalità del ben-essere, alle differenze individuali dovute alle caratteristiche delle persone e a quelle del contesto. In questo approccio, quindi, anche la libertà di scelta incide e, infatti, viene considerato l'insieme delle opportunità della persona e l'insieme delle capacità (*capability set*) che consiste nelle possibili combinazioni di funzionamenti tra i quali l'individuo è libero di scegliere. Sinteticamente possiamo definire:

- Capacità: le combinazioni alternative di funzionamenti tra cui una persona può scegliere, ovvero le opportunità effettive di fare e di essere.
- Funzionamenti: gli stati di fare e di essere, che rappresentano lo stato di una persona, ciò che una persona effettivamente fa ed è.

<sup>1</sup> L'obiettivo del *gender mainstreaming*, come viene generalmente inteso, è integrare la prospettiva di genere in ogni politica e ogni fase del ciclo della politica, sia tra le diverse aree di intervento che per tutti i livelli di intervento. Questo comporta l'integrazione nell'ambito del processo decisionale della partecipazione attiva delle associazioni e degli organismi di rappresentanza femminile, la raccolta di dati disaggregati per genere e una valutazione *ex-ante* ed *ex-post* dell'impatto potenziale di genere delle politiche pubbliche.

Il ben-essere è quindi una condizione di vita in cui la persona è nella possibilità di porre in essere determinate capacità fondamentali che consentono di condurre una buona vita, degna di essere vissuta. La libertà di realizzare diversi tipi di esistenza dipende dall'insieme delle capacità dell'individuo che, a sua volta, è influenzato da una molteplicità di fattori, tra cui le caratteristiche personali, familiari, ambientali, istituzionali e socio-economiche. L'approccio si sofferma su questa pluralità di fattori che agiscono sulla determinazione del ben-essere individuale e descrive il ben-essere dell'individuo come un processo e non come una condizione statica, in cui le risorse disponibili rappresentano uno strumento per ottenere il ben-essere stesso.

All'interno di questo quadro teorico, le istituzioni pubbliche hanno un ruolo sia nello sviluppo delle capacità che nella loro conversione in funzionamenti. Il Bilancio di genere in approccio Sviluppo Umano propone, quindi, un nuovo focus rispetto a una valutazione delle politiche pubbliche centrata sul reddito monetario e sui beni. Esso, nell'analisi di impatto delle politiche pubbliche, sposta l'attenzione sul ben-essere nella sua multidimensionalità e complessità, considerando le disuguaglianze che si osservano in ogni dimensione (Addabbo, Lanzi e Picchio, 2010).

Il terreno di valutazione delle politiche pubbliche nel BG<sup>be</sup> è il **ben-essere** di coloro - uomini e donne, bambini e bambine - che risiedono nel territorio amministrato dall'Ente che si sottopone ad *auditing*.

L'attenzione quindi si sposta dai mezzi e dalle funzioni amministrative dell'Ente a ciò che chi vive nel territorio può effettivamente realizzare. L'analisi di bilancio quindi si focalizza direttamente sui fini dell'azione pubblica espressi nei documenti costitutivi e programmatici dell'Ente, identificando inizialmente le dimensioni di ben-essere sulle quali l'Ente ha un potenziale di azione per poi misurarne l'impatto sul ben-essere dei cittadini e delle cittadine che abitano il territorio.

Il ben-essere, seguendo la definizione proposta da Sen e Nussbaum (Sen, 1993; Nussbaum, 2003; Nussbaum e Sen, 1993), si definisce come **insieme di capacità e funzionamenti effettivi di essere e di fare di individui, diversi e non neutri, collocati in precisi contesti, definiti dal tempo storico e dallo spazio geografico**, e viene quindi assunto come criterio di rendicontazione, come terreno di valutazione dei risultati e come occasione per la raccolta di dati utili per un'analisi informata, multidimensionale e disaggregata per sesso.

Le istituzioni pubbliche sono tenute, in modo diverso e in reti di cooperazione con altri Enti locali, nazionali o sovranazionali, a intervenire sul piano dei processi e delle condizioni che mettono le persone effettivamente in grado di avere una vita sostenibile e degna di essere vissuta. Un intervento che sostiene la popolazione nella formazione di un insieme di opportunità individuali e sociali necessarie a una buona vita.

Questo processo di arricchimento umano di individui e gruppi sociali richiede non solo risorse finanziarie ma anche spazi e servizi adeguati a facilitare esperienze dinamiche, favorire relazioni responsabili e di cura, tutelare la sicurezza dei luoghi di vita e del territorio, e la formazione di reti cooperative di soggetti responsabili e non solo portatori di interessi in una *caring democracy* (Tronto, 2013).

## QUALI DIMENSIONI DI BEN-ESSERE?

Nell'applicazione dell'approccio al Bilancio di genere si pone la necessità di individuare le dimensioni del ben-essere sulle quali sviluppare l'analisi. Molti studiosi hanno dibattuto a lungo sulla necessità o meno di stilare una lista definitiva. Per esempio, Martha Nussbaum (2002) fornisce una lista di capacità fondamentali che dovrebbero costituire il metro per giudicare l'adeguatezza delle politiche pubbliche e rendere ogni persona portatrice di valore in sé, nonostante specifichi che tale lista rimane aperta per eventuali revisioni.

Amartya Sen non definisce, invece, una lista di capacità rilevanti e demanda tale scelta alle valutazioni sociali in relazione al tempo, al luogo e ai valori prevalenti nella società, rimandando il problema della definizione di una lista al ricercatore o ad uno spazio pubblico di ragionamento. Ingrid Robeyns (2003) propone una lista di dimensioni di ben-essere specifiche rispetto al contesto analizzato e appoggia la decisione di Amartya Sen di non presentare una lista di capacità rilevanti. Tuttavia, mette in discussione l'idea seniana relativa al procedimento democratico e di scelta sociale per stabilire le capacità rilevanti, affermando che, anche con questa modalità di scelta, potrebbero verificarsi situazioni in cui la maggioranza delle persone votino per una lista che non salvaguarda i cittadini da forme di discriminazione. Partendo da questo dibattito, Quizilbash (2002) afferma che molte delle liste sviluppate in letteratura sono conciliabili, nonostante le differenze nella loro valutazione del ben-essere.

Nell'ambito del contesto del Bilancio di genere di un Ente, si può quindi pensare di pervenire a una lista condivisa in un approccio partecipato (Biggeri, Libanora, Mariani e Menichini, 2006) o, come in Addabbo, Lanzi e Picchio (2010), sulla base delle funzioni dell'Ente e dei valori sedimentati nella storia stessa delle istituzioni coinvolte nel processo di *auditing*. Si ritiene che questa linea sia la più adatta, in quanto tiene in considerazione le funzioni dell'Ente e gli obiettivi strategici che la Giunta e gli Assessori/e hanno assunto come prioritari nell'ambito delle proprie aree, in coerenza con il Programma di Mandato.

In sintesi, l'esercizio di sviluppare il *gender budgeting* consiste nell'effettuare una valutazione dell'impatto di genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere in tutti i passi della procedura di bilancio, con attenzione all'impatto sulle dimensioni di ben-essere di donne e uomini consapevoli delle differenze e disegualianze esistenti. Per sviluppare un Bilancio di genere si deve, quindi, partire dalla scelta di alcune dimensioni prioritarie di ben-essere, per poter così individuare gli indicatori appropriati, che comprendono aspetti culturali, individuali, ambientali, sociali ed economici.

### Per confrontarsi

Il Bilancio di genere in approccio ben-essere dopo la prima sperimentazione nella Regione Emilia-Romagna all'inizio degli anni 2000 è stato applicato anche in altri contesti: in Italia a livello regionale, provinciale e comunale e in altri paesi (Spagna, Sénégal, Turchia).

In particolare, fra gli altri sono stati analizzati, utilizzando questa metodologia, i bilanci dei seguenti Enti:

- Regione Emilia-Romagna (Aa.Vv., 2003; Regione Emilia-Romagna e Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, 2018)
- Regione Lazio (Addabbo, Corrado, Galaverni, La Rocca, Misiti, Picchio e Squillante, 2007)
- Regione Piemonte (Badalassi, 2007)
- Provincia di Modena (Addabbo, Maestroni, Picchio e Rovinalti, 2003; Dalfume, 2006)
- Provincia di Bologna (Addabbo, Badalassi, Corrado, Ferrari e Picchio, 2007)
- Provincia di Roma (Consorzio Casa Internazionale delle Donne, 2009; Addabbo e Corrado, 2009)
- Comune di Modena (Addabbo, Maestroni, Picchio e Rovinalti, 2003; Addabbo e Saltini, 2009; Addabbo, 2017)
- Istituto superiore Cattaneo Deledda, Modena (Corrado, Labidonisia, Zanasi, 2009)
- Comune di Kaolack, Sénégal (CAPP, 2017)

## Quali dimensioni di ben-essere?

L'approccio è stato successivamente sperimentato in 10 città della Turchia (Gunluk-Senesen, 2016; Gunluck-Senesen *et al.* 2015) e nell'ambito di istituzioni scolastiche universitarie in un'analisi comparata Italia-Spagna (Addabbo, Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño, 2015). Per riflessioni sull'approccio teorico e le sue applicazioni si vedano: Addabbo, Corrado e Picchio (2011), Addabbo, Badalassi, Corrado, Picchio (2011), Addabbo (2016), Picchio (2015), Council of Europe *Handbook sui Bilanci di genere* a cura di Sheila Quinn (2009) e nel Focus Tematico 7 dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio a cura di Gabriele e Marino (2016).

Le applicazioni svolte hanno consentito di:

- identificare le dimensioni del ben-essere rilevanti in una prospettiva di genere nei diversi contesti analizzati;
- produrre una lettura di genere in approccio sviluppo umano dei contesti sottoposti ad *auditing*;
- svolgere indagini nei territori/Enti analizzati utilizzando tecniche quantitative e qualitative ed elaborando i dati per interpretare i contesti seguendo l'approccio BG<sup>bc</sup>;
- elaborare strumenti sull'applicazione del *gender budgeting* in approccio sviluppo umano dedicati agli Enti (Regione Lazio, Provincia di Modena);
- sviluppare processi formativi all'interno degli Enti prevedendo la partecipazione attiva dell'amministrazione per sedimentare gli strumenti nella pratica della programmazione interna agli Enti;
- intraprendere pratiche partecipative con le associazioni femminili e le comunità (come nel Comune di Kaulak, CAPP, 2017, e a livello locale in Turchia, Gunluk-Senesen *et al.* 2015);
- proporre un'analisi delle entrate (Comune di Modena);
- costruire matrici delle capacità specifiche per gli Enti analizzati con diversi livelli di approfondimento, sino ad arrivare alla distribuzione delle spese per dimensione tenendo conto anche delle diseguaglianze di genere (Comune di Modena);
- formulare suggerimenti di *policies* (fra questi il cambiamento del disegno dell'assegno di genitorialità - Comune di Modena; o del Reddito minimo di inserimento - livello Nazionale, Addabbo e Baldini, 2003);
- coordinare la restituzione dei risultati a diversi livelli interni ed esterni all'Ente analizzato.

## COSA SI TROVA NEL BILANCIO?

In generale, il sistema di bilancio delle Amministrazioni Pubbliche rappresenta lo strumento fondamentale per il processo di programmazione, previsione, gestione e rendicontazione (art.10, D.lgs n.118/2011). Il bilancio deve fornire informazioni sull'andamento dell'Ente e per quanto riguarda i programmi futuri e in corso.

L'articolo 11, comma 1 del D.lgs n.118/2011 prevede che gli Enti locali adottino schemi comuni di bilancio finanziari, economici e patrimoniali e comuni schemi di bilancio consolidato.

Gli schemi di bilancio finanziario sono articolati in missioni e programmi e sono definiti dagli allegati n. 9 e 10 del D.lgs n.118/2011, coordinato e integrato dal D.lgs n. 126/2014.

Le **missioni** rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici dell'Ente e utilizzano risorse finanziarie, umane e strumentali, mentre i programmi sono aggregati omogenei di attività che vogliono perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni.

In particolare, il D.lgs n.118/2011 traccia e definisce l'armonizzazione contabile delle Regioni e degli Enti locali con la finalità di produrre **informazioni contabili armonizzate**. Il piano dei conti integrato, nella sua struttura, consente riclassificazioni utili sia a livello gestionale che statistico. L'armonizzazione contabile ha l'obiettivo di rendere i bilanci omogenei, confrontabili e aggregabili, dato che vengono sviluppati utilizzando gli stessi criteri di classificazione di entrate e spese. Questo implica buone capacità di programmazione e richiede accurate rilevazioni e registrazioni, un costante e rigoroso controllo delle entrate, delle spese e dei loro cronoprogrammi. Il bilancio armonizzato, quindi, coinvolge a livello di partecipazione e gestione tutte le unità organizzative che sono responsabili delle entrate e delle spese.

## PERCHÉ IL BILANCIO DI GENERE NELL'APPROCCIO BEN-ESSERE?

Esiste una cornice normativa all'interno della quale si inserisce il Bilancio di genere sia a livello delle Nazioni Unite, Europeo che a livello Nazionale, Regionale e Provinciale.

L'obiettivo strategico del Bilancio di genere era presente sin dalla Quarta Conferenza Mondiale dell'ONU sulle donne di Pechino del 1995 riconoscendo, per promuovere le opportunità economiche delle donne e il loro accesso alle risorse produttive, la necessità di ristrutturare e definire la spesa pubblica. Una motivazione legata all'equità che ricorre assieme al raggiungimento di maggiore trasparenza e affidabilità anche all'interno della Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni "Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010":

“...L'applicazione di metodologie in tema di parità tra donne e uomini, quali la valutazione dell'impatto rispetto al genere e il bilancio di genere... (l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio) favorirà la parità tra donne e uomini e apporterà maggiori trasparenza e affidabilità...”.

Sempre a livello europeo ricordiamo la Relazione al Parlamento presentata dall'Onorevole Fiorella Ghilardotti "Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere" (2002/2198(INI)) – Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità giugno 2003 e la Risoluzione del Parlamento Europeo 2003: *European Parliament resolution on gender budgeting - building public budgets from a gender perspective* (2002/2198(INI)) - P5\_TA(2003)0323.

A livello nazionale la Direttiva del 7 marzo 1997 contenente "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini" recepisce le indicazioni della Quarta Conferenza Mondiale di Pechino. Nella Direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni" 23/05/2007 si auspica che i Bilanci di genere arrivino a essere una pratica consolidata di rendicontazione sociale nelle amministrazioni. Il D.L. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" inserisce il perseguimento delle pari opportunità nelle diverse fasi della gestione della performance e fa esplicito riferimento alla redazione annuale del Bilancio di genere entro il 30 giugno, art.15 comma 2, lettera d), pur non riconoscendone una stretta obbligatorietà. Nelle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (D.d. 4/03/2011) il Bilancio di genere è inserito come esempio di analisi e programmazione di genere che considerino esigenze delle donne e degli uomini fra i compiti propositivi dei CUG. Si è quindi arrivati all'introduzione in via sperimentale del Bilancio di genere (L.39/2011, D.lgs n.90/2016 e L. 163/2016), con incarico alla Ragioneria Generale dello Stato del suo avvio.

L'EIGE (*European Institution for Gender Equality*) riconosce la capacità a Regioni e Comuni di implementare Bilanci di genere più mirati ed efficaci grazie alla maggiore vicinanza ai bisogni della popolazione e alla possibilità di utilizzare approcci partecipativi al Bilancio di genere, coinvolgendo la popolazione locale (EIGE, 2017). In questa direzione la Legge Regionale n. 6/2014 "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere" al Titolo X - Strumenti del sistema paritario, art.36 impegna la Regione a promuovere la diffusione del Bilancio di genere tra gli Enti locali anche al fine di favorire azioni positive per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e la condivisione delle responsabilità di cura. Il sistema partecipativo sollecitato dall'EIGE nell'ambito della valutazione delle politiche di genere, viene citato anche nell' art. 43 comma 3 della Legge Regionale in cui si attribuisce alla Regione la possibilità di promuovere forme di valutazione partecipata coinvolgendo cittadini e soggetti attuatori degli interventi previsti in tutti gli ambiti di promozione della parità di genere e di prevenzione e contrasto alla violenza di

genere. Il supporto di procedure *bottom-up* nella costruzione dei bilanci permette di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i cittadini e degli attori interessati, al fine di individuare le esigenze da soddisfare e le politiche per farvi fronte. La Legge Regionale n. 3/2010, “Norme per la definizione, riordino e promozione delle procedure di consultazione e partecipazione alla elaborazione delle politiche regionali e locali” in questa direzione promuove la partecipazione e una maggiore inclusione dei cittadini nei processi decisionali. Alla base vi è la convinzione che il sostegno a forme di democrazia partecipativa rappresenti una opportunità per migliorare l'efficienza e il buon andamento della pubblica amministrazione. La costruzione dei Bilanci partecipati secondo una prospettiva di genere permetterebbe quindi una diffusione più capillare di queste tematiche, che non rimarrebbero vincolate unicamente ad un contesto regionale. La Legge n.3/2010 inoltre prevede un contributo economico ai processi partecipativi in possesso dei requisiti che vengono fissati, aspetto utile per la diffusione della metodologia a livello di Unioni o singoli Comuni.

Sollecitazioni verso gli Enti locali nell'adozione del Bilancio di genere trovano voce anche a livello provinciale. Ne è un esempio il patto delle sindache e sindaci della Provincia di Modena “Patto di Modena per la prevenzione e il contrasto della violenza maschile sulle donne in applicazione della convenzione di Istanbul sulla base della Legge per la parità della Regione Emilia-Romagna n.6/2014” n° 195 del 05/12/2017 in cui il Bilancio di genere viene proposto come strumento interno dell'Ente in grado di fornire una maggiore consapevolezza sull'impatto di genere che possono avere le politiche cittadine.

### L'esperienza dell'Andalusia

Un sistema articolato per l'implementazione del Bilancio di genere si riscontra in Spagna nella Regione Andalusia con la presenza di un quadro normativo (sin dal 2003), risorse umane e statistiche e un sistema di incentivi (classificazione G+) che ne garantiscono la continuità e l'incisività nel tempo (Aguilera-Díaz, Del Olmo Garrudo, Escobar Arroyo, 2011; Gualda-Romero, Aguilera-Díaz, Cirujano-Campano, 2015).

Le fasi dell'implementazione del Bilancio di genere nella Regione Andalusia sono ben descritte da Aguilera-Díaz, Del Olmo Garrudo, Escobar Arroyo (2011) a partire dalla Legge 18/2003 che introduce l'obiettivo di eguaglianza di genere, la produzione di un Rapporto annuale di valutazione dell'impatto di genere del contenuto di tutti i progetti e le leggi approvate dal Consiglio di Governo Andaluso. Inoltre, istituisce una Commissione interdipartimentale che, con il contributo dell'Istituto Andaluso della donna (Istituto Andaluz de la Mujer), incentiva e guida una valutazione *ex-ante* ed *ex-post* dell'impatto di genere di tutti i progetti dei diversi settori della Regione e della Giunta Regionale dell'Andalusia.

Nell'esperienza Andalusia si coglie anche molto chiaramente l'importanza di disporre di una base informativa che incorpori in maniera sistematica la variabile di genere nelle attività e statistiche prodotte dall'Ente, come stabilito dalla Legge 4/2007 e visibile sin dal Piano Statistico della Regione Andalusia 2007-2010.

L'ultimo rapporto sull'impatto di genere del Bilancio della Regione Andalusia (Junta de Andalucía, 2017) nell'anno successivo è stato pubblicato con gli altri rapporti annuali nel sito della Regione Andalusia,<sup>2</sup> ribadendo la visione del *gender budgeting* non come un obiettivo fine a se stesso ma come un elemento chiave nell'ambito di un processo più ampio volto a raggiungere obiettivi di eguaglianza di genere.

Parte integrante del Bilancio di genere della Regione Andalusia è il Programma G+ (Junta de Andalucía, 2009; Aguilera-Díaz e Cirujano-Campano, 2015) attivo dal 2007 e che prevede la valutazione *ex-ante* dei programmi del Bilancio preventivo secondo l'impatto di genere sulla società, con l'ausilio di una commissione di esperti/e classificando i programmi in base alla pertinenza e alla rilevanza in ottica di genere in base a diversi livelli di rilevanza (bassa, media, alta). Si va, quindi, dal grado più basso g0, che è ritenuto non rilevante in una prospettiva di genere, sino al più alto G+ che è relativo a progetti caratterizzati da un alto livello di pertinenza e di rilevanza dal punto di vista di genere. Il Progetto G+ ha quindi fornito ai singoli dipartimenti una Guida Strategica (Documento-guía de Orientaciones Estratégicas, DOE G+) che ogni centro di gestione seguirà per classificare i propri programmi e pianificarne l'attuazione, ponendo anche le basi per la valutazione *ex-post* degli stessi. Vengono destinate risorse al progetto G+ con un fondo specifico per le necessarie attività formative, di ricerca e di implementazione di azioni innovative. *Gender budgeting*

<sup>2</sup> [http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/genero/informe.htm](http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/informe.htm).

## Perché il Bilancio di genere nell'approccio ben-essere?

*audits* a partire dal 2013 consentono di stabilire in che misura gli obiettivi dei programmi G+ sono stati raggiunti, in quale misura il *gender mainstreaming* è stato implementato in tutta la programmazione del bilancio, valutano le strategie seguite dai diversi centri di gestione per implementare la metodologia e raggiungere gli obiettivi e identificare le migliori pratiche e indicazioni per rafforzare *gender responsive budgeting* nella Regione.

I bilanci non sono neutri rispetto al genere e le ragioni che supportano l'introduzione di una prospettiva di genere nella costruzione di un bilancio pubblico fanno riferimento al miglioramento della qualità di vita e al ben-essere di tutte le persone. Nello specifico riguardano:

- **L'equità:** in una prospettiva di accesso e distribuzione delle risorse equa da parte dei cittadini uomini e donne che vivono il territorio.
- **La riduzione delle disuguaglianze:** grazie alla misurabilità degli impatti delle politiche di genere implementate dalle Pubbliche Amministrazioni sulle condizioni di vita dei cittadini. Il bilancio fornisce la fotografia dello "stato di salute" della popolazione che vive il territorio e permette di valutare la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo dall'Ente.
- **L'efficienza e l'efficacia:** potendo applicarlo sia alle entrate che alle spese, permette di verificare l'efficacia e l'efficienza dell'operato pubblico e delle spese effettuate relativamente alle priorità e agli impegni fissati. La rilevazione dei bisogni delle collettività su cui insistono le politiche dell'Ente è la base per la programmazione delle attività future.
- **La comunicazione e la trasparenza** dell'operato pubblico: l'utilizzo del bilancio pubblico per definire le priorità e per individuare strumenti specifici volti alla parità di genere permette una più ampia informazione e partecipazione della cittadinanza, ma anche una maggiore trasparenza dell'allocatione delle risorse. Il Bilancio di genere è lo strumento che accompagna la «Relazione sulla performance» che ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare al fine di evidenziare «i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti» (art. 10 D.lgs n.150/2009). Permette quindi la restituzione dell'operato ai portatori di interessi interni ed esterni alla Pubblica Amministrazione.
- **La responsabilità sociale:** grazie ad un processo circolare di monitoraggio, programmazione e controllo dell'impatto delle misure organizzative interne e delle politiche sul territorio. Inoltre, richiedendo la partecipazione di numerosi soggetti nella sua implementazione, amplia il processo democratico.



## CHI SONO I DESTINATARI DEL BILANCIO DI GENERE NELL'APPROCCIO BEN-ESSERE?

In questa Sezione si risponde alla domanda individuando a chi è rivolto il Bilancio di genere e quali strategie porre in atto per il coinvolgimento dei diversi attori.

**Dentro il Comune:** Il Bilancio di genere è uno strumento importante sia per i singoli Comuni sia per i Comuni che sono parte di un'Unione di Comuni alla quale sono state conferite importanti funzioni. Queste funzioni hanno un impatto sulle dimensioni di ben-essere come, per esempio, le politiche educative, le politiche sociali (che svolgono un'importanza fondamentale, essendo a grande impatto di genere) e la sicurezza. E dentro al Comune in particolare a chi si rivolge?

- A chi ha un ruolo politico e decisionale per dotarsi di uno strumento che informi sull'impatto delle politiche che sta disegnando, per aumentare la consapevolezza e contribuire a migliorare il disegno delle politiche rendendole più efficienti ed efficaci.
- A chi ha un ruolo operativo nella gestione economica e finanziaria. A chi fornisce gli indicatori di contesto e per il monitoraggio dei programmi. A chi raccoglie i dati che formeranno il Bilancio dell'Ente e ne analizza l'evoluzione nel tempo. Proponendo uno strumento di analisi che renda il Bilancio più trasparente e migliori la comunicazione della contabilità e delle basi informative sia all'interno che all'esterno dell'Ente.
- A coloro che svolgono un ruolo operativo nei diversi Dipartimenti/Settori per migliorare la loro consapevolezza dell'impatto di genere e sul ben-essere delle politiche ed essere in grado di rileggere i programmi attuati con una lente diversa che metta in rilievo il loro impatto e consenta di comunicare agli altri Settori/Servizi il proprio operato.

Ma il Bilancio di genere non deve restare all'interno dell'Ente che lo elabora, deve essere prodotto in una forma e un contenuto che ne consenta una comunicazione agevole nella comunità di riferimento. E **nella comunità** a chi si rivolge?

- Ad associazioni, singoli cittadini e cittadine che possono dal Bilancio di genere trarre una maggiore consapevolezza del ruolo del Comune nella promozione del loro ben-essere e rispetto alle differenze di genere. Uno strumento dunque per leggere nel Bilancio l'attuazione di scelte e azioni del Comune e avanzare in modo informato proposte di cambiamento.
- A imprese e altri Enti sul territorio che contribuiscono alla costruzione del ben-essere nella comunità e che possono o già operano in rete con il Comune per capirne le scelte e l'impatto delle azioni.
- A chi studia e applica la valutazione delle politiche pubbliche fornendo un nuovo strumento di analisi.

### Come coinvolgere chi è nell'Ente?

Prima dell'inizio del processo di attuazione del Bilancio di genere, è importante svolgere un'attività di diffusione del progetto all'interno di **tutte le funzioni** dell'Ente, in modo che si sviluppi una sensibilità trasversale all'Ente stesso.

Successivamente, è importante assicurarsi che:

1. Il Bilancio sia un processo diffuso, che parta da un'intenzione politica e da un'intenzione trasmessa dal ruolo esecutivo identificabile nelle figure apicali dell'Ente: Sindaco/a e i più stretti collaboratori tecnici, quindi la Segreteria o il Capo di Gabinetto.
2. Successivamente, il processo deve coinvolgere le figure responsabili del Bilancio e delle politiche di genere e partecipative. Trasversalmente, oltre alle funzioni che hanno un maggiore impatto di genere, è necessaria

## Chi sono i destinatari del Bilancio di genere nell'approccio ben-essere?

la presenza costante degli operatori che si occupano di bilancio e contabilità. Per lo sviluppo efficiente di questo processo, quindi, risulta necessario il coinvolgimento di più figure, anche istituendo formalmente una commissione che riunisca rappresentanti di ogni Direzione.

### **Come coinvolgere la società civile, le imprese, le altre istituzioni, il territorio?**

Il coinvolgimento della società civile può avvenire applicando tecniche di analisi qualitativa partecipata che si illustreranno più avanti, svolgendo azioni di sensibilizzazione e disseminazione aperte alla città e attraverso i contatti che l'Ente ha stabilito con associazioni, NGO, imprese e altre istituzioni. Un ampio coinvolgimento dell'Ente e della società civile migliora le prospettive di successo e di continuità del Bilancio di genere (O'Hagan, 2015).

## COME SI IMPLEMENTA IL BG<sup>be</sup>: UN PERCORSO IN SETTE FASI

Scopi, norme, persone ed Enti coinvolti, risultati di esperienze concrete, cosa c'è dentro un bilancio... tutto ciò porta a decidere di sperimentare anche nel vostro Ente il Bilancio di genere in approccio ben-essere. A questo punto ci si può chiedere quale percorso seguire. Il BG<sup>be</sup> è un processo che si può articolare in più fasi nel corso delle quali si identificano *task* specifici e si propongono strumenti per favorirne l'implementazione. Si individuano Sette fasi da percorrere per implementarlo (Figura 1).

Figura 1 - Le Fasi del Bilancio di genere in approccio ben-essere BG<sup>be</sup>





### PRIMA FASE

#### FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE AL BILANCIO DI GENERE - DATI E LINGUAGGIO

In questa fase si sensibilizzano la comunità e le persone che lavorano nell'Ente al Bilancio di genere e alla lettura delle politiche secondo un duplice focus: dimensioni di ben-essere e prospettiva di genere. Un'azione di sensibilizzazione e formazione che si svolgerà con il coinvolgimento sia di chi svolge attività di ricerca e didattica sui Bilanci di genere e di chi li applica concretamente. A momenti più ampi (lezioni aperte, conferenze) si accompagneranno momenti laboratoriali nei quali si lavorerà per piccoli gruppi, su casi concreti e richiedendo la partecipazione attiva e il lavoro di squadra.

Affinché il Bilancio di genere non venga ridotto ad un semplice esercizio contabile, è necessario che la sua implementazione sia accompagnata da un mutamento culturale interno che coinvolge l'intero Ente. Pertanto alla base dei comportamenti organizzativi si pone la necessità di sviluppare una cultura organizzativa attenta alle tematiche di genere. Per cultura organizzativa si fa riferimento al *set* dei comportamenti, valori, obiettivi e linguaggi che si sviluppano e vengono condivisi all'interno di un'organizzazione. La condivisione di un contesto e di obiettivi comuni crea l'ambiente ideale in cui sviluppare e promuovere tutte le fasi del ciclo del Bilancio di genere: in primo luogo un'attenzione verso gli aspetti di genere faciliterà la raccolta dei dati da utilizzare nella fase di analisi del contesto che, a sua volta, sarà la base per individuare le azioni che incidono sulla specifica dimensione di ben-essere. Una sensibilità diffusa alle tematiche del genere nelle attività interne all'Ente inciderà anche sulle politiche promosse sul territorio, migliorandole in fase di programmazione.

È in particolare il linguaggio uno degli aspetti più visibili, sia per le comunicazioni interne all'Ente sia verso i pubblici esterni. La Legge Regionale 6/2014 sottolinea infatti il contributo prezioso che una comunicazione attenta alle diversità di genere può dare allo sviluppo di una cultura del rispetto delle identità di donne e uomini e per abbattere gli stereotipi di genere. Per affrontare consapevolmente qualsiasi intervento sui testi, e quindi anche nell'ottica di descrivere determinate capacità di ben-essere su cui focalizzare l'analisi del Bilancio di genere, è richiesta la conoscenza di alcune linee generali relative all'aspetto linguistico e alla comunicazione.<sup>3</sup>

#### **Per approfondire: Una comunicazione non sessista**

Nella comunicazione interna ed esterna l'Ente comunale trova in manuali e linee guida disponibili a livello regionale e nazionale validi strumenti per una comunicazione non sessista.

La linguista Alma Sabatini verso la fine degli anni Ottanta metteva in risalto la prevalenza del genere maschile, che viene usato in italiano anche con doppia valenza (il maschile neutro) e che cancella dai discorsi la presenza del soggetto femminile. Inoltre, sottolineava il mancato uso di termini istituzionali e di potere declinati al femminile (come, per esempio, ministra, sindaca, ecc.).

L'Accademia della Crusca, in diverse occasioni, ha ribadito l'opportunità di usare il genere grammaticale femminile per indicare ruoli istituzionali (per esempio, la ministra, la presidente, l'assessora, la senatrice, la deputata, ecc.) e professioni (per esempio, chirurga, avvocatessa, architetta, magistrata, ecc.) così come è norma per mestieri e professioni tradizionali (come infermiera, maestra, operaia, attrice, ecc.).

È anche da sottolineare il contributo della linguista Cecilia Robustelli, docente dell'Università di Modena e Reggio Emilia che collabora con l'Accademia della Crusca. La studiosa richiama le considerazioni della linguista Alma Sabatini e sottolinea come il processo di revisione della documentazione in uso nelle Amministrazioni Pubbliche abbia portato a due cambiamenti principali. Il

<sup>3</sup> Per riferimenti dettagliati e specifici, vedere Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica e Accademia della Crusca (2011).

primo è la sostituzione, con i corrispondenti femminili, dei nomi di professioni e di ruoli ricoperti da donne declinati al maschile. Il secondo è l'abolizione del maschile inclusivo, sostituito con le due forme, maschile e femminile, anche abbreviate. La prima operazione ha portato quindi all'introduzione di nuove forme femminili, come assessora, sindaca, segretaria/direttrice generale e l'articolo "la" davanti a dirigente. La seconda operazione, invece, è risultata più difficoltosa e ha portato spesso ad appesantire i testi e ha reso difficile l'accordo di participi, aggettivi, pronomi (Robustelli, 2012). Consapevole di questi problemi, Robustelli cita Alma Sabatini e sottolinea che le indicazioni proposte da Sabatini non sono da ritenersi soluzioni definitive, ma risulta necessario trovare "delle soluzioni accettabili caso per caso" (Sabatini, 1987: 103). Gli interventi sui testi amministrativi devono quindi avere come priorità la leggibilità e l'efficacia della comunicazione. A volte, infatti, non sono sufficienti singoli ritocchi, ma è necessaria una riformulazione del testo. Inoltre, non è bene inserire in modo meccanico forme femminili accanto alle corrispondenti maschili, in quanto va riconosciuto quando, come e dove intervenire dopo un'attenta valutazione del testo stesso. Robustelli (2012) ricorda che:

1. la lingua italiana non ha il genere neutro mentre contiene tutte le indicazioni per utilizzare, qualora non sia ancora in uso, la forma femminile;
2. non esistono parole "brutte" e se esistono non sono solo quelle di genere femminile. Ci sono invece parole "nuove" con cui si deve prendere confidenza;
3. se la referente è una donna è necessario usare sempre il genere femminile e non maschile (sia che sia specificata con nome e cognome sia che non lo sia) nel corpo del testo come nell'intestazione, nell'indirizzo, nelle formule d'esordio, nella firma e, dove presente, nell'oggetto;
4. esistono diverse strategie che si possono usare a seconda della struttura del testo, della sua lunghezza e di ciò che si vuole mettere in evidenza:
  - visibilità del genere femminile, per esempio i dipendenti e le dipendenti, oppure i/le dipendenti;
  - oscuramento di entrambi i sessi attraverso l'uso di vocaboli privi di referenza di genere (per esempio, il personale) o l'uso della forma passiva (per esempio, la domanda deve essere presentata...) che non richiede l'espressione dell'agente.

Una proposta formativa per una comunicazione non sessista è contenuta in Ballista Gibbini e Pinnock (2012). La Regione Emilia-Romagna ha prodotto Linee Guida in ottica di genere sulla comunicazione in termini di parole, immagini e nell'impostazione di campagne di comunicazione e nella comunicazione interna (Regione Emilia-Romagna, 2015). Su questi temi, un progetto in corso presso la Regione Emilia-Romagna produrrà a breve materiali *on-line* accessibili a dipendenti regionali e per tutte le pubbliche amministrazioni per consentire autoformazione in *e-learning* attraverso la piattaforma regionale SELF.



## SECONDA FASE

### LA SCELTA DELLE DIMENSIONI DI BEN-ESSERE

In questa fase, successiva alla formazione e alla sensibilizzazione, una volta acquisita familiarità con il Bilancio di genere in approccio ben-essere si individueranno le dimensioni di ben-essere.

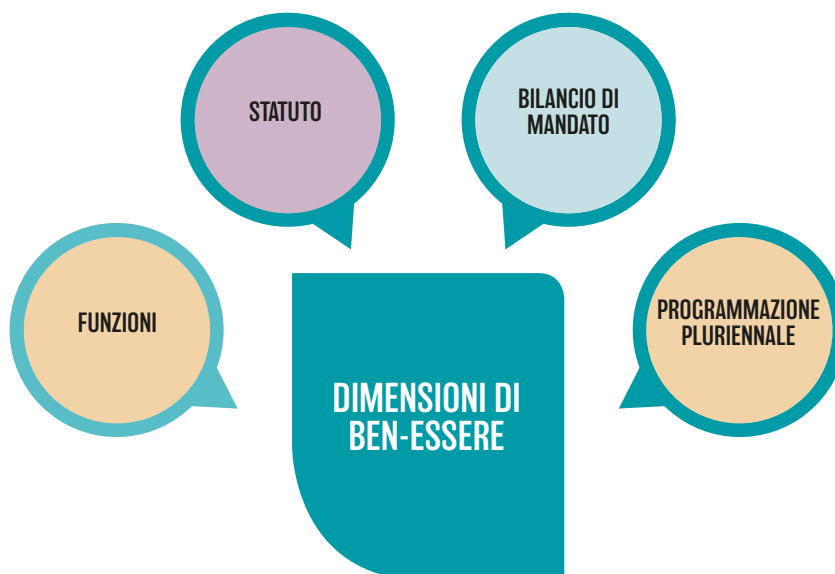
Ma come individuare le dimensioni? Quali metodi seguire?

Sono possibili diverse soluzioni come abbiamo visto nell'introduzione al BG<sup>be</sup> e qui se ne propone una in particolare.

#### Le dimensioni di ben-essere intrinseche nell'Ente

Si parte dall'Ente e si ricerca nelle sue funzioni, nelle intenzioni programmatiche che appaiono nel Bilancio di Mandato dell'Amministrazione il cui operato si sta valutando, nella programmazione pluriennale, nello stesso Statuto dell'Ente e nelle politiche attuate le dimensioni di ben-essere dietro/dentro agli obiettivi.

Figura 2 - Dove si leggono le dimensioni di ben-essere dell'Ente?



Nelle Linee Guida si fa riferimento a una lista di dimensioni di ben-essere individuata a partire dal bilancio di un Ente comunale che per primo in Italia ha applicato il Bilancio di genere nell'approccio ben-essere all'interno della sua prima sperimentazione nella Regione Emilia-Romagna: il Comune di Modena. Pur essendo, per l'attribuzione delle funzioni all'Ente, elevata la possibilità che le dimensioni siano simili anche per altri Comuni interessati ad applicare il BG<sup>be</sup> si consiglia di partire dalla propria storia, dagli impegni programmatici della Giunta e dalla lettura delle politiche attuate e dei programmi specifici nell'Ente che si sta analizzando per pervenire alla 'lista delle dimensioni del ben-essere intrinseche nell'Ente'.

### Per confrontarsi

Le dimensioni del ben-essere individuate nell'analisi del Bilancio di Genere in approccio sviluppo umano del Comune di Modena (Addabbo e Saltini, 2009, pp.4-5) sono:

**Accedere alla conoscenza:** istruzione, formazione, informazione. Funzioni dell'Ente comunale nel campo dell'istruzione e della formazione (si pensi anche al contributo alla crescita cognitiva dei bambini grazie all'erogazione di servizi all'infanzia) ma anche le spese sulle attività culturali possono influire sullo sviluppo di questa capacità.

**Vivere una vita sana:** sullo sviluppo di questa capacità hanno un effetto le funzioni dell'Ente legate alla spesa socio-sanitaria e, indirettamente, anche tutte le politiche legate all'ambiente, allo sport, all'alimentazione.

**Lavorare e fare impresa:** in questo ambito si riconosce la capacità di svolgere attività lavorative retribuite e di fare impresa. Su questa capacità incidono indirettamente anche le politiche dell'Ente volte a fornire servizi di cura, in quanto possono consentire all'individuo con carichi familiari (e stante la divisione del lavoro non pagato in specie alle donne) di svolgere attività lavorative, ma anche funzioni volte a incentivare direttamente la creazione d'impresa.

**Accedere alle risorse pubbliche (servizi e trasferimenti):** ovvero la possibilità per i singoli individui di avere accesso alle risorse pubbliche in termini di servizi o di trasferimenti. Hanno un effetto su questa capacità sia la definizione dei criteri di accesso alle risorse pubbliche che l'erogazione di beni e servizi pubblici.

**Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile:** riteniamo che si possa suddividere questa capacità in una capacità che attiene all'essere e sentirsi sicuri, quindi anche alla percezione di sicurezza (indicatori utili per valutare il contesto attengono in questo caso le denunce di reati per tipologia, sesso e caratteristiche della vittima, ma anche indagini qualitative volte a misurare la percezione della sicurezza dei cittadini e delle cittadine) e in una capacità che attiene più l'ambiente in cui si vive, le strutture, gli spazi e la viabilità (indicatori utili in tal senso sono le condizioni strutturali degli ambienti domestici, lavorativi e viari, l'incidentalità stradale, sul lavoro e domestica). Su questa capacità quindi possono avere effetto un raggio ampio di politiche dell'Ente sottoposto ad *auditing*: sia quelle dirette specificamente alla sicurezza, che le spese destinate alla pianificazione territoriale, all'edilizia, ai trasporti e alla viabilità, che le spese in difesa dell'ambiente.

**Muoversi nel territorio:** questa capacità attiene la possibilità di muoversi nel territorio comunale avendo accesso al sistema dei trasporti pubblici e privati in misura adeguata alle proprie necessità. Su questa capacità influiscono sia i settori che si occupano direttamente di viabilità, che i settori volti alla pianificazione territoriale, all'edilizia e al sistema dei trasporti pubblici. Sull'accesso sicuro al sistema dei trasporti, e quindi alla viabilità, hanno poi effetto anche le spese relative alla polizia municipale e anche le spese relative a programmi di coordinamento dei tempi e orari della città (nella misura in cui l'adozione di un piano dei tempi consenta anche di rendere più fluido il traffico evitando congestioni).

**Prendersi cura degli altri:** si fa qui riferimento alla capacità di prendersi cura rivolta ai propri familiari (anche non residenti all'interno del nucleo familiare) e verso altri nell'ambito di un lavoro volontario non retribuito. Il Comune può prestare direttamente servizi di cura pubblici o incentivare l'offerta di privati in questo settore e/o può contribuire allo sviluppo di questa capacità disegnando le politiche in modo da incentivare la distribuzione del lavoro non pagato familiare.

**Prendersi cura di sé:** sport, svago, godere della bellezza e della cultura. In questa capacità rientra sia la capacità di potere disporre di tempo per sé che la capacità di utilizzarlo in attività ricreative, culturali e sportive. Quindi l'Ente comunale può influire con diverse politiche sullo sviluppo di questa capacità. Questo può avvenire sia direttamente con politiche che riguardano lo sport, il tempo libero, il turismo e la cultura, che indirettamente con le funzioni di pianificazione territoriale e di viabilità, intervenendo nel sistema viario al fine di facilitare sia i tempi di spostamento e percorrenza sia lo stesso accesso alle strutture che possono essere utilizzate per convertire le capacità in funzionamenti.

**Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa:** su questa capacità possono avere un impatto diretto sia politiche volte alle pari opportunità, che politiche volte ad aumentare la partecipazione dei cittadini e delle cittadine alla vita sociale (si pensi a questo proposito anche a progetti specifici volti a incrementare la presenza di particolari gruppi nei comitati di gestione di servizi) e alla rappresentanza politica.

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

Il Comune può anche scegliere, nell'ambito delle dimensioni individuate, un set di dimensioni sulle quali avviare l'analisi in un percorso a fasi di attuazione del Bilancio di genere. La scelta può essere posposta anche alla Fase 3 nella quale, svolgendo l'analisi di contesto su tutte le dimensioni di ben-essere, si possono individuare dimensioni sulle quali si renda più urgente intervenire.

### L'approccio partecipato

Le dimensioni di ben-essere così individuate potranno essere proposte alla comunità civile disegnando quindi un percorso partecipato che potrà essere attivato parallelamente al percorso di individuazione delle dimensioni intrinseche o avviato al termine dell'individuazione delle dimensioni di ben-essere con diversi obiettivi:

- raccogliere le idee e le esperienze di chi vive la città attorno alle dimensioni di ben-essere individuate,
- individuare nuove dimensioni,
- stabilire un ordinamento fra le dimensioni individuate,
- definire le dimensioni,
- avviare un percorso qualitativo di analisi del contesto in una prospettiva di genere che coinvolga le associazioni femminili nel percorso di lettura delle città e nella misura della deprivazione nel loro sviluppo.

#### Come si attua l'analisi qualitativa partecipata?<sup>4</sup>

Il percorso partecipativo permette di acquisire una conoscenza approfondita dei processi che portano alle disuguaglianze di genere e, più in generale, realizza nel concreto lo spostamento da una ricerca *sulle* donne ad una ricerca *con le* donne e *con* gli uomini. Ciò significa che i cittadini e le cittadine sono considerati soggetti dotati delle competenze per leggere e interpretare la complessità del vivere quotidiano. Il coinvolgimento nel processo partecipativo aumenta la consapevolezza dei soggetti che partecipano e attiva in loro processi di *empowerment*. I partecipanti devono essere consapevoli che il cambiamento è possibile e che dipende in parte da loro.

Affinché il processo partecipativo non sia fine a se stesso, è importante che la conoscenza prodotta tramite l'analisi partecipativa orienti realmente il processo di *gender budgeting*. A tal fine il coinvolgimento della comunità civile nel processo di *gender budgeting* può essere attuato a diversi stadi del processo e con diverse finalità. La Tabella 1 riassume le diverse modalità di integrazione.

---

<sup>4</sup> La sezione 'Come si attua l'analisi qualitativa partecipata?' è a cura di Caterina Arciprete, ARCO - Action Research for CO-Development, PIN s.c.rl. - Polo Universitario Città di Prato e Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche che si ringrazia per il contributo.



**Tabella 1 - Le modalità di integrazione del processo partecipativo nel BG<sup>be</sup>**

Stadi di implementazione del processo partecipativo	Obiettivi
All'inizio del processo	<i>Assessment e Analisi di Contesto</i>
	Definire le dimensioni del ben-essere. Avviare un percorso qualitativo di analisi del contesto in una prospettiva di genere che coinvolga le associazioni femminili nel percorso di lettura delle città e nella misura della deprivazione nel loro sviluppo. Comprendere il ruolo del lavoro di cura e domestico non pagato. Mettere in evidenza la natura delle relazioni tra diverse dimensioni.
Durante il processo	<i>Validazione delle dimensioni</i>
	Raccogliere le idee e le esperienze di chi vive la città attorno alle dimensioni di ben-essere individuate. Validare le dimensioni del ben-essere e individuarne nuove. Stabilire un ordinamento fra le dimensioni individuate.
A termine del processo	<i>Restituzione e Valutazione partecipata</i>
	Validare i risultati Restituire i risultati

### Quali sono gli strumenti per attuare il processo partecipativo?

Gli strumenti da utilizzare sono diversi ed includono *focus group* strutturati, interviste semi-strutturate, *workshop*, ecc. In generale, è importante che i metodi utilizzati siano flessibili e specifici a seconda del tipo di destinatario (per esempio, i giovani) e obiettivo specifico.<sup>5</sup> Tra le possibili metodologie, si osserva come il set di strumenti adottati nell'ambito del Bilancio di genere nel Comune di Kaolack in Sénégal abbia dato risultati efficaci che hanno sensibilmente orientato la lettura critica del Bilancio. Questi metodi includono la matrice delle opportunità, la *O-GAP walk*, la matrice partecipata sull'uso del tempo.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Biggeri, Arciprete e Karkara (2017).

<sup>6</sup> Biggeri, Ferrannini e Arciprete (2018), CAPP (2017), Per ulteriori esempi di applicazioni degli strumenti partecipativi si rimanda al sito del centro di ricerca ARCO-Action Research for CO-Development ([www.arcolab.org](http://www.arcolab.org)).



### L'ANALISI DEL CONTESTO

In questa fase si leggerà il contesto locale utilizzando il sistema di indicatori per dimensione di benessere qui proposto con attenzione alle disegualianze di genere presenti nel contesto osservato, sia utilizzando strumenti di analisi quantitativa che di analisi qualitativa (come *O-Gap analysis*).

Come prima fase di sviluppo del Bilancio di genere è indispensabile conoscere la domanda potenziale a livello territoriale, ossia le esigenze della popolazione in termini di servizi e i settori in cui la disparità di genere risulta più evidente. Gli indicatori specifici di contesto possono quindi essere utilizzati all'interno del Bilancio fra gli indicatori specifici di programma e nelle Schede di Programma (strumento predisposto per consentire una maggiore partecipazione dei diversi Servizi dell'Ente nella implementazione del BG<sup>be</sup>). Sono utilizzati al riguardo, indicatori che misurano le disegualianze di genere e che consentono di comprendere meglio le condizioni socio-economiche degli individui.

La realizzazione dell'analisi del contesto richiede, in primo luogo, la disponibilità di dati disaggregati per genere e la presenza di personale in grado di utilizzare tecniche di raccolta e analisi delle informazioni. I dati disponibili devono essere aggiornati, armonizzati a livello nazionale e coerenti con quelli sovranazionali, in modo da potere individuare le macro-aree di intervento e monitorare i progressi realizzati.

L'analisi di tipo quantitativo che caratterizza questa fase iniziale mira a raccogliere due tipologie di informazioni: informazioni interne che fanno riferimento alla composizione di genere degli organi di governo e la partecipazione delle donne ai processi decisionali e informazioni esterne, relative ai bisogni delle persone, con attenzione alle caratteristiche socio-demografiche, al contesto economico-lavorativo, alla tutela ambientale e alla qualità della vita. La disponibilità degli indicatori di contesto varia a seconda della realtà di studio – Regione, Comune o Unione di Comuni – e in particolare per i Comuni, a seconda della dimensione degli Enti più piccoli. La qualità e disponibilità dei dati in un Comune di piccole dimensioni può essere molto diversa rispetto a quella di un Comune di migliaia di abitanti e con un Servizio Statistica strutturato. Laddove le informazioni non saranno disponibili al livello comunale si farà riferimento al livello provinciale o regionale.

Per quanto riguarda le informazioni socio-demografiche per lo studio delle caratteristiche strutturali della popolazione e delle famiglie, derivano principalmente da fonti amministrative presenti ad ogni livello dimensionale.

La descrizione della popolazione che vive nel territorio il cui Ente di riferimento si sottopone ad *auditing* mira a ricostruire in una prospettiva di genere i bisogni corrispondenti alle diverse fasi del ciclo di vita. La disaggregazione per fasce di età condivisa in letteratura a tale proposito si articola nelle seguenti fasce:

- area di cura infanzia e adolescenza: dalla nascita ai 19 anni, include destinatari di cura articolabile al suo interno seguendo le età corrispondenti ai diversi servizi di cura e istruzione in 0-2 anni, 3-5 anni, 6-10 anni, 11-13 anni, 14-19 anni;
- area di conciliazione attività familiari e lavorative: dai 20 ai 65 anni, anch'essa ulteriormente articolabile in diverse fasce di età 20-29 (conclusione ciclo scolastico e transizione verso il lavoro), 30-39 (in questa fascia di età si costituiscono nuovi nuclei familiari, si manifestano bisogni di conciliazione legati alla nascita dei figli e si possono produrre interruzioni nel ciclo di vita lavorativo legate all'attività di cura), 40-65 anni (con nuovi bisogni di cura verso parenti anziani bisognosi di assistenza e la compresenza di cura verso figli residenti nel nucleo familiare);

- area di assistenza e supporto: dai 66 ai 79 anni, in cui si manifesta un impegno di assistenza e supporto verso nipoti e anziani bisognosi di cura;
- area di cura agli anziani: 80 anni e oltre, in cui si manifestano bisogni di cura.

Accanto alla struttura della popolazione per fasce di età che segnalano diversi bisogni e attività di cura e corrispondono a diverse fasi del ciclo di vita si descriverà la struttura demografica della popolazione residente utilizzando un insieme di indicatori demografici:

- l'età media della popolazione per genere;
- l'indice di vecchiaia della popolazione (rapporto fra popolazione con più di 65 anni e popolazione da 0 a 14 anni);
- l'indice di dipendenza (rapporto fra la somma della popolazione 0-14 anni e 65 e oltre sulla popolazione dai 15 ai 64 anni di età);
- la composizione della popolazione per provenienza, genere e fasce di età;
- il tasso di fecondità totale: numero medio di figli per donna in età feconda (15-49 anni);
- la struttura della popolazione per tipologie di nuclei familiari.

Dati relativi alle condizioni lavorative, alle politiche sociali, alla salute e sull'istruzione sono disponibili a livello nazionale sul sito Istat, INPS, in più Ministeri (Ministero dell'Interno, Ministero della salute, Ministero della pubblica istruzione) e INAPP. Le fonti statistiche e amministrative sul lavoro vengono quindi elaborate all'interno della Regione Emilia-Romagna fornendo indicatori statisticamente significativi a livello regionale e, per alcuni indicatori, a livello provinciale e sub-provinciale.<sup>7</sup>

A livello locale per i comuni di dimensioni maggiori o in collaborazione con altre aree è possibile sviluppare indagini *ad hoc* qualora i dati e l'area risultino di particolare interesse e le fonti informative non risultino disponibili. Si veda a tale proposito l'Indagine ICES<sup>mo</sup> sulla condizione economica e sociale delle famiglie residenti nella provincia di Modena.<sup>8</sup>

Si indicano nella Tabella 2 per la dimensione "Vivere una vita sana", le informazioni relative all'incidenza di specifiche malattie che sono disponibili a livello regionale utilizzando i risultati di indagine campionaria Istat e che, a livello comunale, potrebbero essere reperibili grazie ad una collaborazione tra distretti AUSL e singolo Comune. In una prospettiva futura, grazie alla continuità che assumerà il Censimento, sarà possibile disporre di dati censuari più puntuali e ottenere informazioni sulle principali caratteristiche strutturali e condizioni sociali ed economiche della popolazione a livello nazionale, regionale e locale, come ad esempio il numero di occupati e disoccupati, i livelli di istruzione, la mobilità per studio e lavoro.

Alcuni progetti come il progetto Istat ARCHIMEDE - Archivio Integrato di Microdati Economici e Demosociali a cui la Regione Emilia-Romagna ha aderito, puntano all'integrazione del patrimonio informativo proveniente dagli archivi amministrativi e dalle indagini sociali con lo scopo di mettere in relazione aspetti strutturali della popolazione con l'andamento dei principali fenomeni socio-economici, tra cui l'occupazione, il reddito, le condizioni di vita e di salute. In futuro, quindi, sarà possibile usufruire di dati più tempestivi ed esaustivi, consentendo di avere informazioni aggiornate sui diversi fenomeni di interesse.

Sulla base della letteratura e delle esperienze precedentemente sviluppate si presenta un sistema di indicatori relativi alle diverse dimensioni di benessere individuate.

Buone pratiche nell'analisi di contesto sono state sviluppate all'interno di diverse esperienze di *gender auditing*. In particolare nell'esperienza relativa alla Provincia di Roma, D'Orazio e Macchi (2009) costruiscono una **mappatura** della Provincia sulla base di un sistema di indicatori che rileva, per ogni Comune della Provincia, dati relativi all'oc-

<sup>7</sup> Si vedano a tale proposito i dati e i rapporti del Servizio statistica, comunicazione, sistemi informativi geografici, partecipazione della Regione Emilia-Romagna (come, ad esempio, Servizio Statistica e Informazione Geografica Regione Emilia-Romagna (2016)) e dell'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna.

<sup>8</sup> <http://www.capp.unimore.it/site/home/icesmo.html>

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

cupazione, all'accessibilità, al trasporto pubblico e all'offerta di servizi alla popolazione (presenza/assenza di nidi e scuole per l'infanzia, poliambulatori e consultori familiari) con la finalità di fornire un quadro di sintesi della minore o maggiore difficoltà che le donne incontrano nel territorio ad avere un lavoro pagato.

**Tabella 2 - Le dimensioni di Ben-essere e gli indicatori di contesto**

Dimensioni Ben-essere	Indicatori di Contesto
Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione, attività culturali	<p>Accesso all'istruzione per livello, area e genere: iscritti Atenei Emilia-Romagna per provenienza e genere, laureati per area e genere ** (Fonte: Istat e Miur), formazione professionale P*** (Fonte: FL), indicatori abbandono scolasticoR**(Fonte: FL), dati amministrativi sul tipo di qualifica Formazione ProfessionaleR** (intersezionalità: provenienza, disabilità).</p> <p>Fruizione di attività culturali e lettura di libri per genere e fasce età (età scolare e 18 e oltre) R*** (Fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana).</p> <p>Ricerca per genere e livello di inquadramento a livello di Ateneo** (Fonte: MIUR-Cineca). Accesso a Internet per genere e fasce di etàR*** (Fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana).</p> <p>Oltre ai tassi specifici per genere e fasce di età (attente alle diverse fasi del ciclo di vita familiare e lavorativo) si possono includere nel sistema anche indicatori sintetici come i coefficienti di rappresentazione femminili, che si calcolano rapportando la % di donne presenti nello specifico settore con la % di donne complessivamente occupate. Se &gt;1 si ha sovra-rappresentazione femminile nel settore, se &lt; 1 si ha sotto-rappresentazione.</p>
Vivere una vita sana	<p>Popolazione residente per provenienza e fasce di età, famiglie con anziani in ERC* (fonte: dati Anagrafe), speranza di vita in buona saluteR e alla nascita e il rapporto aspettativa di vita sanaP***, tassi di fecondità totaliP***, mortalità infantileC*, prime tre fonti mortalitàC*, incidenza malattie croniche R**, incidenza tipologie malattieR***, stili di vita (alimentazione, sport, fumo), visite mediche specialistiche o odontoiatriche non soddisfatteR*** (fonti: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana e IT SILC), donne vittime di violenza in Regione Emilia-Romagna per fasce di età P***(fonte: I.stat, Indagine violenza sulle donne e dati Ministero dell'Interno), indice sintetico di salute mentale e indice sintetico di salute fisica R** (fonte: Indagne 'Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari').</p>
Lavorare e fare impresa	<p>Tassi di attivitàP**, tassi di occupazione per fasce di etàP**, tassi di disoccupazione (di breve e di lunga durata) per fascia di etàP**, NEETR**, forze lavoro potenzialiP** (disaggregando per tipologia), part-time R** part-time involontarioR***, part-time per motivi di curaR***, incidenza lavori 'non-standard'R***, tassi specifici di occupazione per qualificaR***, settoreR**, sovraistrutti rispetto alla posizione lavorativa R**, rapporto tra tasso di occupazione 25-49 con e senza figli R***, % donne in cda quotate in borsaR***, differenziale salariale (redditi da lavoro f/redditi da lavoro m)R***, differenziale reddito da pensione (pensioni f/ pensioni m)R** (fonti: FL e IT SILC), collaboratori domestici (per genere e provenienza) R** (fonte: INPS), incidenza sul totale dei lavoratori dipendenti degli occupati in posizione di supervisione R*** (fonte: IT SILC), imprenditorialità femminile per codice ATECOR** (fonte: Unioncamere).</p> <p>Tassi specifici per genere e fasce di età e coefficienti di rappresentazione femminili.</p>

Accedere alle risorse pubbliche: servizi e trasferimenti	Povert� di redditoR** (fonte: IT SILC); deprivazione materialeR** (fonte: IT SILC), accesso pensioni, differenziali pensioni R** (fonte: INPS), accesso a CIG e sussidi per genere, CIG/sussidi di disoccupazioneR** (fonte: INPS). Necessit� mediche specialistiche o odontoiatriche non soddisfatteR*** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana oppure IT SILC), accesso al creditoR** (fonte: IT SILC), accesso a servizi pubblici socio sanitariR** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana e Condizione di salute e ricorso ai servizi sanitari).
Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile	Condizioni abitativeR** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana) e sostenibilit� ambientaleR** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana). Indice di soddisfazione qualit� ambientale e paesaggisticaR** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana, domande 18.2 e 18.3). Percezione sostenibilit� ambientaleR*** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana, sezione 26). Percezione sicurezzaR*** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana, sezione 27). Dati sulla microcriminalit�P*** (fonte: Ministero degli Interni). Indicatori violenza contro le donneP*** (fonte: Ministero degli Interni; Indagine Istat sulla violenza contro le donne).
Muoversi nel territorio	Utilizzo mezzi di trasporto per recarsi sul posto di lavoro per mezzo di trasporto utilizzato per fasce di et�R** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana, sezione 25). Possesso/utilizzo mezzi di trasportoR*** (fonte: I.stat, Indagine Istat Aspetti vita quotidiana). Possesso licenza automobilistica*** (Motorizzazione).
Prendersi cura degli altri	Distribuzione tempiR*** per genere e tipologie familiari (due percettori di reddito, in assenza e in presenza di figli); indice asimmetria lavoro domestico e di cura, chi svolge lavoro di curaR** (fonte: I.Stat, Indagine Multiscopo sulle famiglie: Aspetti vita quotidiana e uso del tempo).
Prendersi cura di s�	Incidenza persone occupate che svolgono attivit� sportive, culturali o ricreative almeno una volta ogni due giorni; indice soddisfazione tempo libero; visitatori musei, spettatori per tipologia di spettacolo, e eventi sportivi (compatibilmente con la significativit� statistica si pu� analizzare anche il numero di osservazioni 0, 1-3, 4 e oltre) lettori e numero di libri lettiR*** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana), attivit� sportiva svolta per frequenza e intensit�R** (fonte: Istat, Condizione di salute e ricorso ai servizi sanitari, domanda 7.2 p.10). Bilanci di tempoR*** (Indagine Istat Aspetti vita quotidiana, e uso del tempo).
Partecipare alla vita pubblica e convivere in una societ� equa	Partecipazione SocialeR** (fonte: I.stat, Indagine Aspetti vita quotidiana, sezione 19). Rappresentanza politica: % elette Parlamenti Europei e medi EU 28; % donne elette consigli regionali e province autonome; incidenza cariche amministrative a livello regionaleR, e comunaleC** (fonte Istat e Ministero dell'Interno Anagrafe degli amministratori locali e regionali <a href="http://amministratori.interno.it/AmmStat.htm">http://amministratori.interno.it/AmmStat.htm</a> ). Percezione e indicatori discriminazione per genere, provenienza, orientamento sessuale R*** (fonte livello nazionale e subnazionale: Istat, Indagine sulle Discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale e all'appartenenza etnica, Comune di Modena: Indagine ad hoc svolta nel Comune di Modena).

### Legenda

Gli asterischi denotano disponibilit  e semplicit  di calcolo (in ordine crescente di difficult  di accesso e complessit  di elaborazione):

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

\* disponibili all'interno dell'Ente Comunale

\*\* open data, indicatori disponibili on-line richiedono elaborazioni minime

\*\*\* microdati disponibili su richiesta dagli Enti che svolgono le indagini indicate ma richiedenti successiva elaborazione

<sup>C</sup> se il dato arriva a un livello di significatività statistica riguardante il territorio comunale

<sup>P</sup> se il dato arriva al massimo a un livello di significatività statistica provinciale

<sup>R</sup> se il dato arriva al massimo a un livello di significatività statistica regionale

Durante l'analisi del contesto possono riscontrarsi anche criticità in termini di disponibilità di dati e di indicatori sulle dimensioni di ben-essere o in una prospettiva di genere. Sono questi effetti 'collaterali' del Bilancio di genere che dovrebbero condurre a colmare i vuoti informativi o correggere le modalità di presentazione dei dati (spesso neanche disaggregati in base al genere).

Potrà emergere in questa fase anche una domanda conoscitiva da parte di chi partecipa al processo su alcune dimensioni in particolare, su un insieme di indicatori o sulla disaggregazione per genere degli stessi. Una domanda che potrebbe condurre a nuove indagini o a una raccolta e organizzazione dei dati esistenti disaggregata per genere e rispetto ai gruppi e alle dimensioni sui quali si rileva a questo stadio un vuoto informativo.



## QUARTA FASE

### L'ANALISI DI BILANCIO

#### L'Analisi delle Entrate

Una prima fase nell'analisi di genere delle entrate riguarda l'analisi della struttura delle entrate correnti del Comune in entrate: tributarie, da trasferimenti pubblici e extra-tributarie individuando il peso percentuale di ogni fonte sul totale delle entrate correnti indicando, per i trasferimenti, l'Ente che effettua il trasferimento e i vincoli di spesa.

Si procederà quindi con l'analisi sulle entrate tributarie dirette aventi un esplicito riferimento individuale al rapporto fra le imposte pro-capite che colpiscono le donne e le imposte pro-capite che colpiscono gli uomini utilizzando modelli di micro-simulazione e analizzando i risultati per diverse tipologie di nuclei familiari (Baldini, Bosi, Silvestri, 2003). Si evidenzieranno gli effetti distributivi delle stesse con attenzione all'intersezionalità (genere, età e provenienza...).

L'analisi delle entrate extra-tributarie rileverà, nel caso di entrate per erogazione di servizi, oltre alla distribuzione di chi accede al servizio per fasce di tariffazione e tipologie di nuclei familiari che hanno accesso al servizio, anche i criteri di selezione adottati per ciascun servizio.

L'analisi delle entrate dell'Ente è meno presente nei Bilanci di genere ed è stata rivolta all'analisi dell'impatto di diversi sistemi di tassazione a livello nazionale sull'aliquota di imposta marginale sul reddito del secondo percettore di reddito nella famiglia (solitamente la donna) per rilevare effetti disincentivanti l'offerta di lavoro femminile, nell'imposizione indiretta sulle aliquote di imposta su beni e servizi differentemente consumati da uomini e donne e nella tariffazione sull'impatto di diversi sistemi di tariffazione sull'accesso a servizi pubblici di uomini e donne (Stotsky, 2006; 2016; Addabbo, 2003). A livello nazionale, l'analisi delle entrate si è avvalsa di un modello di micro-simulazione per misurare l'impatto di diverse tipologie di tassazione sul reddito di uomini e donne sia l'impatto delle diverse aliquote IRPEF (per genere e classi di reddito) che l'utilizzo di regimi fiscali agevolati con indicazioni sull'uso di agevolazioni fiscali volte ad attenuare le osservate diseguaglianze di genere (MEF, 2017).

#### L'Analisi delle Spese

Un primo passo nell'analisi di bilancio attiene la riclassificazione delle spese dell'Ente secondo il duplice criterio: impatto di genere e ben-essere.

Si può procedere con un'analisi di tutti i programmi dell'Ente o focalizzarsi su uno o più programmi o su un Settore in particolare.

In questa Sezione si illustra la metodologia da seguire per la riclassificazione delle spese applicabile poi a tutti i programmi (applicazione estensiva dell'approccio ben-essere a tutto il bilancio dell'Ente) o ad una selezione di essi (applicazione focalizzata su programmi) scelti sulla base del possibile impatto su una dimensione di ben-essere ritenuta, sulla base dell'analisi di contesto, più rilevante (applicazione focalizzata su una dimensione di ben-essere).

Le spese sono riclassificate rispetto alle dimensioni di ben-essere sulle quali hanno un impatto. Nel caso in cui la stessa spesa possa avere un impatto su più di una dimensione di ben-essere si può stabilire un ordine di priorità o la dimensione sulla quale la spesa ha un impatto prioritario.

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

Quindi le spese sono classificate in base all'impatto di genere in spese aventi:

- impatto diretto se le beneficiarie sono donne o se si ha come obiettivo il raggiungimento di pari opportunità,
- impatto indiretto la restante parte.

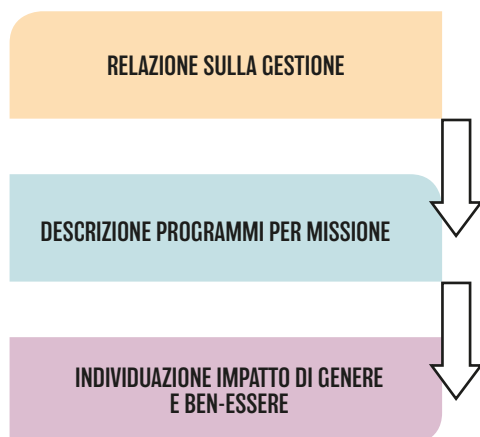
È possibile anche adottare la riclassificazione delle spese in base a quanto stabilito nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16-Giugno-2016, specificato nelle Linee Guida emanate dalla Ragioneria Generale dello Stato e applicato in MEF (2017) sulle spese del Bilancio dello Stato, riclassificandole in:

- neutrali: spese che si riferiscono a misure non connesse al genere (codice 0);
- sensibili: spese relative alle misure con impatto diverso su uomini e donne (ad esempio spesa erogata a individui con la possibilità di disaggregare in base al genere i dati relativi ai beneficiari, ma anche una spesa non erogata a individui ma che influisce sulla disparità di genere) (codice 1);
- destinate a ridurre le disuguaglianze di genere: spese relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità (codice 2).

### Come determinare l'impatto sulle dimensioni delle spese

Una prima fonte informativa è costituita dalla Relazione sulla gestione all'interno della quale i programmi vengono descritti indicando obiettivi, risultati conseguiti e indicatori di impatto. Dall'analisi dei singoli programmi operativi si può trarre una prima indicazione delle dimensioni di ben-essere e dell'impatto di genere e anche rilevare se il sistema di indicatori di impatto sia costruito in modo da consentire una lettura in termini di dimensioni di ben-essere e di genere (Figura 3).

Figura 3 - Dai programmi all'impatto di genere-ben-essere





In questo caso l'esperto/a classifica i programmi e, anche con ausilio di un'indagine qualitativa all'interno delle singole Direzioni/Servizi, perviene a una riclassificazione delle spese per dimensioni di ben-essere e genere.

Al fine di rendere il BG<sup>be</sup> maggiormente radicato all'interno della struttura sedimentandone la pratica all'interno di ogni Direzione/Servizio si consiglia di seguire l'esperienza del Piano Integrato della Regione Emilia-Romagna continuata nell'attuazione del Bilancio di genere in approccio ben-essere (Regione Emilia-Romagna e Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, 2018). L'azione può svolgersi congiuntamente alla Fase di sensibilizzazione e formazione interna all'Ente diffondendo uno strumento di analisi dei programmi di ogni Direzione/Servizio come quello proposto nella Tabella 3a, nel quale chi opera nella Direzione è chiamato a classificare il programma in base a genere e dimensioni di ben-essere.

Nella Scheda, oltre a una descrizione sintetica del programma (rinviando ad altri documenti o siti web per una descrizione più estesa nel caso di programmi più complessi) e informazioni su data di inizio dello stesso, prevista data di conclusione del programma e Servizio e Responsabile di riferimento, il Servizio responsabile dello stesso sarà chiamato a riflettere (anche guidato nella riflessione da pool di esperti/e) sulle dimensioni di ben-essere sulle quali il programma può avere un impatto e sull'impatto di genere dello stesso (diretto o indiretto). Nel caso di spese collegate a programmi non aventi un impatto di genere si indicherà semplicemente la denominazione del programma, la sua descrizione e la motivazione che induce a non stabilire un impatto di genere (Tabella 3b).

Nell'indicazione dell'impatto di genere per ogni dimensione di ben-essere sulla quale il programma ha un impatto si indicherà se l'impatto è diretto ovvero se le spese sono destinate a ridurre le disuguaglianze di genere (in questo caso si attribuirà la spesa al 100%) o se è indiretto ovvero spese sensibili, relative cioè a programmi che hanno un diverso impatto su uomini e donne (in questo caso si potrà imputare una % di impatto, ad esempio se il programma fosse riferibile alle persone si può indicare la % di donne beneficiarie del programma o si può fare riferimento, per ogni dimensione di ben-essere, al sistema di indicatori disponibile nell'analisi di contesto attuata).

Se il programma avesse un impatto su una sola dimensione di ben-essere la ripartizione per dimensione attribuirà il 100% a quella dimensione (che verrà ripartita in base al genere sulla base della tipologia e % di impatto). Nel caso si ritenesse che il programma abbia un impatto su più di una dimensione di ben-essere si indicherà l'ordinamento individuando con 1 la dimensione di ben-essere di prioritario impatto e la % di riparto della spesa fatto 100 il totale della spesa su ogni dimensione.

Nella parte riferita agli indicatori si riprenderanno gli indicatori di contesto alla base dell'intervento operativo e gli indicatori di programma, monitoraggio e valutazione legati alla fase di attuazione del programma, ponendo attenzione alla capacità degli stessi di consentire un'analisi di genere del programma ed eventualmente proponendo modifiche e/o nuovi indicatori.

Si indicheranno quindi le spese impegnate complessivamente sul programma e quelle specifiche all'anno di riferimento.

Nella classificazione delle spese si indicherà anche in che misura siano vincolate dal trasferimento corrispondente, la missione di riferimento, il numero dell'impegno e/o dell'atto di impegno, il capitolo di spesa e il titolo (corrente o investimento) nel bilancio di riferimento. Nell'indicazione del titolo, nella contabilità del ben-essere, è possibile inserire un riferimento esplicito alla necessità di riclassificazione della spesa. Ad esempio, una spesa corrente per il personale occupato dall'Ente in servizi all'infanzia potrebbe essere riclassificata come spesa di investimento ritenendo l'impatto sulla capacità di accedere alla conoscenza una spesa in conto capitale.

La scheda si chiude quindi con l'indicazione di eventuali altri programmi o politiche dell'Ente e i servizi responsabili delle stesse che si ritiene interagiscano con il programma oggetto di analisi. Oltre a indicare connessioni interne alle politiche dell'Ente oggetto di analisi si espliciteranno anche le connessioni con politiche e programmi di altri enti che si ritiene abbiano un collegamento con il programma specifico analizzato nel contesto di riferimento. Questa doppia rilevazione di connessioni consentirà di disegnare le 'reti dei responsabili' delle azioni collegate ai programmi, evidenziando anche il contributo di ognuno alla realizzazione del programma ed eventuali vincoli

## Come si implementa il BG<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

imposti alla sua attuazione da diversi obiettivi che più Servizi nell'Ente o più Enti a diversi livelli (provinciale, regionale, nazionale, sovranazionale) e di diversa natura (pubblici, privati for profit, privati non profit) intendono perseguire. Per ogni programma si può quindi proporre una visualizzazione grafica della rete dei responsabili come indicato in Figura 4 in cui all'attuazione del programma  $\Omega$  possono contribuire l'impresa  $\mu$ , l'associazione  $\gamma$ , diversi servizi del Comune ( $\beta$  e  $\lambda$ ), la Direzione  $\phi$  della Regione e la Fondazione  $\alpha$ . L'analisi BG<sup>be</sup> per ogni programma consente quindi di verificare possibili miglioramenti nel disegno dello stesso o nel sistema di indicatori di contesto o di monitoraggio/valutazione necessari per poi procedere con la valutazione dell'impatto di genere sulle singole dimensioni di ben-essere sulle quali il programma operativo ha un impatto di genere diretto o indiretto potenziale. A queste riflessioni è riservato un campo specifico nella scheda predisposta per ogni programma.

Figura 4 - La Rete dei responsabili per programma

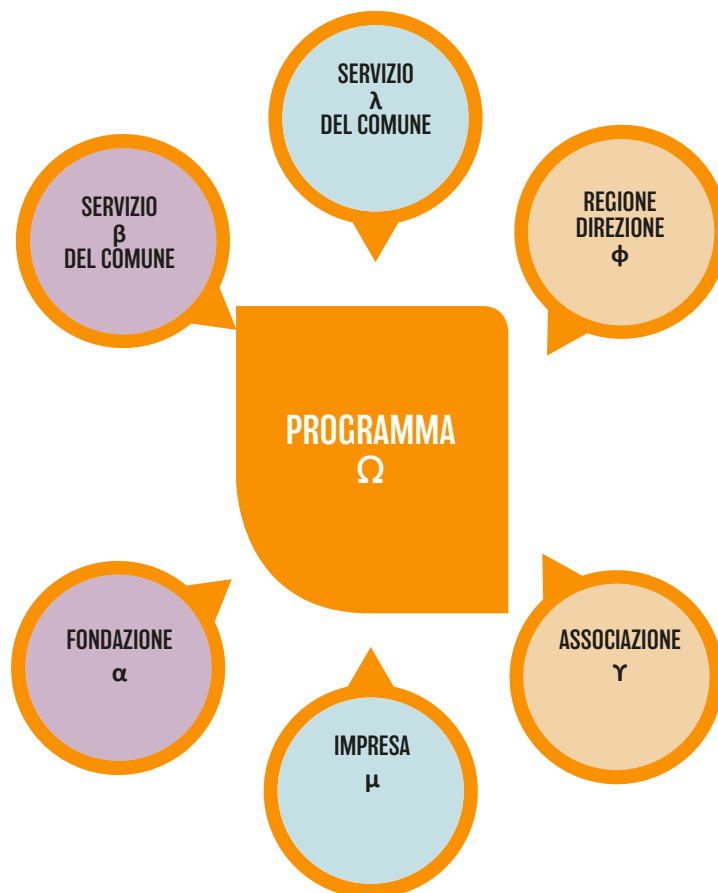


Tabella 3a - Scheda di Programma con impatto di genere diretto o indiretto

Programma Operativo (Nome e codice di riferimento)				
Data inizio				
Data fine				
Descrizione				
Servizio e Responsabile				
Dimensioni Ben-essere*	Impatto di genere		Impatto ben-essere multiplo	
	Diretto	Indiretto (%)	priorità	%
Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, informazione, attività culturali				
Vivere una vita sana				
Lavorare e fare impresa				
Accedere alle risorse pubbliche: servizi e trasferimenti				
Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile				
Muoversi nel territorio				
Prendersi cura degli altri				
Prendersi cura di sé				
Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa				
Altre dimensioni: specificare				
Indicatori specifici di contesto**				
Indicatori specifici di programma, monitoraggio e valutazione *** <i>In base alla fase di attuazione del programma in questa sezione si inseriranno indicatori di risultato effettivi o attesi e, ove disponibili, indicatori di impatto netto</i> <i>Se riferiti a persone indicare % donne beneficiarie</i> <i>Se previste fasi partecipate indicare % donne coinvolte nella partecipazione</i>				
Risorse finanziarie complessive				



## Come si implementa il BG<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

Risorse finanziarie impegnate nell'anno di riferimento con indicazione di:	
Importo complessivo impegnato	
Vincolo legato a trasferimento	
Missione	
Titolo: spesa corrente o investimento	
<i>(eventuale riclassificazione contabilità ben-essere)</i>	
N. impegno e/o atto di impegno	
Capitolo	
Connessioni con altre politiche o programmi comunali <i>(indicare politiche/programmi e altri servizi coinvolti)</i>	
Connessioni politiche altri enti <i>(indicare politiche e altri enti coinvolti)</i>	
Possibili miglioramenti in termini di BG <sup>be</sup> <i>(indicare eventuali miglioramenti possibili nel disegno del programma o delle sue azioni o nel sistema di indicatori previsto per il suo monitoraggio/valutazione nella prospettiva di genere e ben-essere)</i>	

**Tabella 3b - Scheda di Programma Neutrale**

Programma Operativo (Nome e codice di riferimento)	
Data inizio	
Data fine	
Descrizione	
Servizio e Responsabile	
Motivazione Neutralità di genere	
Risorse finanziarie complessive	
Risorse finanziarie impegnate nell'anno di riferimento	
con indicazione di:	
Importo complessivo impegnato	
Vincolo legato a trasferimento	
Missione	
Titolo: spesa corrente o investimento nel bilancio anno riferimento	
(eventuale riclassificazione contabilità ben-essere)	
N. impegno e/o atto di impegno	
Capitolo	

I singoli programmi possono quindi essere collegati alle missioni pervenendo a una prima rappresentazione matriciale dell'impatto per dimensioni di ben-essere e di genere per missione (Tabella 4). In questa matrice si visualizzano anche impatti su più dimensioni di ben-essere e si possono identificare impatti diretti o indiretti di genere sulle singole dimensioni inserendo un colore diverso in corrispondenza della dimensione specifica individuata come proposto nella Legenda (Tabella 4). In ogni cella della matrice delle dimensioni di ben-essere e missioni dell'Ente possono essere indicati i riferimenti ai singoli programmi identificati dalla sigla a ogni programma corrispondente indicando in rosso i programmi con impatto diretto di genere (Regione Emilia-Romagna e Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, 2018; Tabella 3.2).

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

Tabella 4 - La matrice per dimensioni di ben-essere e missioni dell'Ente

Dimensioni di ben-essere	Missioni										
	Serv.Ist.Gen.e Gestione	Giustizia	Ordine Pubblico e Sicurezza	Istruzione e diritto studio	Tutela e valorizz. beni e arttà cult.	Politiche giov.,sport e tempo libero	Turismo	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Sviluppo sost. Tutela terr.	Trasporti e Mobilità	Dir. Pol.Soc. e Fam.
Accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione											
Vivere una vita sana											
Lavorare e fare impresa											
Accedere alle risorse pubbliche: servizi e trasferimenti											
Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile											
Muoversi nel territorio											
Prendersi cura degli altri											
Prendersi cura di sé											
Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa											

Legenda: impatto di genere

Diretto

Indiretto

Si può quindi attribuire la spesa del programma alla dimensione di ben-essere prioritaria individuata per pervenire a una distribuzione della spesa di ogni missione per dimensione di ben-essere, classificando inizialmente le sole spese a impatto diretto di genere e indicando l'incidenza sul totale delle spese correnti (Tabella 5) e di investimento (Tabella 6) e sul totale delle spese dell'Ente (Tabella 7).

**Tabella 5 - La spesa per missioni e dimensioni di ben-essere a impatto diretto  
% su totale spesa corrente**

Dimensioni di ben-essere		Missioni										
		Dir. e Pol. Soc. e Fam.	Trasporti e Mobilità	Sviluppo sost. Tutela terr.	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Turismo	Politiche giov. sport e tempo libero	Tutela e valorizzazione beni e att. tà cult.	Istruzione e diritto studio	Ordine Pubblico e Sicurezza	Giustizia	Serv. Ist. Gen. e Gestione
Accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione	€											
	%											
Vivere una vita sana	€											
	%											
Lavorare e fare impresa	€											
	%											
Accedere alle risorse pubbliche: servizi e trasferimenti	€											
	%											
Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile	€											
	%											
Muoversi nel territorio	€											
	%											
Prendersi cura degli altri	€											
	%											
Prendersi cura di sé	€											
	%											
Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa	€											
	%											

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

**Tabella 6 - La spesa per missioni e dimensioni di ben-essere a impatto diretto % su totale spesa di investimento**

Dimensioni di ben-essere		Missioni										
		Dir. e Pol. Soc. e Fam.	Trasporti e Mobilità	Sviluppo sost. Tutela terr.	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Turismo	Politiche giov. sport e tempo libero	Tutela e valorizzazione beni e att. tà cult.	Istruzione e diritto studio	Ordine Pubblico e Sicurezza	Giustizia	Serv. Ist. Gen. e Gestione
Accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione	€											
	%											
Vivere una vita sana	€											
	%											
Lavorare e fare impresa	€											
	%											
Accedere alle risorse pubbliche: servizi e trasferimenti	€											
	%											
Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile	€											
	%											
Muoversi nel territorio	€											
	%											
Prendersi cura degli altri	€											
	%											
Prendersi cura di sé	€											
	%											
Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa	€											
	%											



**Tabella 7 - La spesa per missioni e dimensioni di ben-essere a impatto diretto % su totale spesa corrente e di investimento**

Dimensioni di ben-essere		Missioni										
		Dir. Pol. Soc. e Fam.	Trasporti e Mobilità	Sviluppo sost. Tutela terr.	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Turismo	Politiche giov., sport e tempo libero	Tutela e valorizzazione arti, ta, cult.	Istruzione e diritto studio	Ordine Pubblico e Sicurezza	Giustizia	Serv. Ist. Gen. e Gestione
Accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione	€											
	%											
Vivere una vita sana	€											
	%											
Lavorare e fare impresa	€											
	%											
Accedere alle risorse pubbliche: servizi e trasferimenti	€											
	%											
Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile	€											
	%											
Muoversi nel territorio	€											
	%											
Prendersi cura degli altri	€											
	%											
Prendersi cura di sé	€											
	%											
Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa	€											
	%											

La spesa relativa a programmi con impatto indiretto può essere ripartita attraverso l'utilizzo del sistema di indicatori specifico alla dimensione di ben-essere analizzata con una ulteriore distribuzione della spesa distinguendo per spesa corrente e spesa di investimento e utilizzando lo stesso formato della Tabella 7. Sempre utilizzando il formato della Tabella 7 si riporteranno i dati relativi al totale delle spese correnti e di investimento dirette o indirette in relazione al totale delle spese dell'ente.

### L'Analisi dei Servizi

I programmi e le spese relative ai Servizi erogati dall'Ente rientrano all'interno della classificazione e analisi di Bilancio relativa alle spese e ad una specifica fase di analisi del Servizio.

Con questa finalità si raccoglieranno indicatori specifici sul Servizio erogato individuando la domanda potenziale del Servizio e l'offerta (sia in termini qualitativi che in termini quantitativi) rilevando:

- tipologia di gestione (diretta, in appalto, in convenzione);
- capacità ricettiva (nel caso di nidi o scuole di infanzia per esempio: domande, numero ammessi, rinunce, liste di attesa, tasso di copertura del servizio calcolato rapportando gli utenti del servizio sulla popolazione residente specifica all'età degli individui che al servizio accedono o rapportando il numero di impianti sportivi al numero di abitanti) e fruizione (ad esempio, nel caso di attrezzature sportive, l'accesso alle stesse per genere);
- indici di efficacia interna (ad esempio: tempi medi di attesa, orari di apertura del servizio);
- livello di soddisfazione degli utenti per genere, criticità emerse nell'erogazione del servizio assieme ad istanze di miglioramento espresse dagli utenti;
- indici di efficienza esterna (costo totale e provento totale rapportati al numero degli utenti);
- indici di efficienza interna (spesa effettiva/spesa preventivata; impegno/stanziamenti).

Si possono quindi svolgere più complesse analisi sulla Qualità del Servizio, come proposto dalla Direzione generale Servizio 1° della Provincia di Roma e rappresentato in un "albero della qualità" (Provincia di Roma, 2005). Nell'analisi della qualità dei servizi l'attenzione è posta alle diverse dimensioni degli stessi: la dimensione relazionale, la dimensione tecnica, la dimensione fisico-logistica. Nella reinterpretazione dell'albero della qualità nell'approccio delle capacità e in una prospettiva di genere (Addabbo e Corrado, 2009) l'attenzione è spostata sulla capacità dei servizi di attivare e sviluppare le capacità degli individui (uomini e donne cogliendo la diversità di genere) ai quali i Servizi sono rivolti.

### L'Analisi di Piani Settoriali

L'analisi BG<sup>be</sup> si può estendere quindi a Piani settoriali rileggendone gli obiettivi e l'articolazione e proponendo indicazioni di *policies*. Un'applicazione articolata dell'approccio a un Piano settoriale si trova nell'analisi di D'Orazio e Macchi (2009) sul Piano Territoriale Generale della Provincia di Roma, in cui le autrici propongono anche una rilettura del territorio nell'approccio ben-essere e in una prospettiva di genere sulla quale fondano l'analisi degli obiettivi, delle linee strategiche e dei contenuti del Piano. Esse introducono la dimensione di genere nell'analisi degli scenari previsti nel Piano e identificano carenze informative nella raccolta dei dati necessari, in particolare sulla dimensione della cura (sia in termini di attività svolta da uomini e donne nei territori, che in termini dei contributi delle istituzioni pubbliche e private alla riproduzione sociale).



## QUINTA FASE

### LA STRUTTURA DELL'ENTE

Oltre a leggere il proprio bilancio in una prospettiva di genere e in base all'impatto sulle diverse dimensioni di ben-essere, l'Ente può all'interno del Bilancio di genere leggere la propria struttura.

Una prima lettura concerne l'analisi di genere della struttura occupazionale per livello e genere al fine di individuare il grado di *gender equality* della struttura come in Tabella 8. Per ogni Servizio si indicherà la composizione di genere del personale occupato in termini assoluti e percentuali (fatto 100 il totale dell'occupazione per livello e servizio) e l'Indice di Rappresentazione (rapporto tra la percentuale di donne per livello e servizio e la percentuale di donne occupate nell'Ente). Una rappresentazione della mobilità verticale nell'anno di riferimento potrà mostrare inoltre il numero di progressioni per genere e livello attuate nell'anno di riferimento del Bilancio.

**Tabella 8 - Analisi della struttura dell'occupazione dell'Ente per Servizio, genere e livello**

Servizi	Dirigenti		Personale non dirigente							
			Livello A		Livello B		Livello C		Livello D	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Servizio *										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										
Servizio **										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										
Servizio ***										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										
Servizio ****										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										
Segretari*										

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

Totale										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										

Si analizzerà quindi l'incidenza dell'occupazione per genere e la modalità contrattuale: a tempo determinato part-time, a tempo determinato full-time, a tempo indeterminato part-time, a tempo indeterminato full-time (utilizzando come riferimento il formato della tabella 8). In queste tabelle, oltre a indicare il numero di uomini e donne per livello, servizio e modalità contrattuale e le percentuali di riga per ogni livello e modalità contrattuale (posto pari a 100 il personale nello stesso servizio, livello e modalità contrattuale) si indicherà anche l'incidenza sull'occupazione totale disaggregata per genere.

L'analisi delle retribuzioni medie orarie per genere e livello consentirà quindi di pervenire al calcolo dei differenziali retributivi di genere per livello e servizio e per livello sul totale (Tabella 9) e sul totale degli occupati nell'Ente (Tabella 10).

**Tabella 9 - Differenziali retributivi di genere per livello**

Servizi	Dirigenti		Personale non dirigente							
			Livello A		Livello B		Livello C		Livello D	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Servizio *										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										
Servizio **										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										
Servizio ***										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										
Servizio ****										
numero										
% di riga										
% Tot.Occ.										

Segretar*											
Totale											
numero											
% di riga											
% Tot.Occ.											

**Tabella 10 - Differenziale retributivo lordo di genere nell'Ente**

	M	F
Retribuzione media oraria		
Differenziale salariale Lordo (M-F/M)		

Attraverso un'indagine dedicata (volta a rilevare le principali caratteristiche individuali connesse al livello retributivo) si potrà pervenire al calcolo del differenziale retributivo netto e alla sua scomposizione, attraverso un'analisi microeconomica, in differenziale attribuibile alle caratteristiche individuali (esperienza professionale, profili lavorativi interrotti, livello di istruzione, corsi di formazione, competenze individuali, diverse modalità contrattuali, livello, presenza di figli) o a discriminazione (scomposizione di Oaxaca-Blinder) (Addabbo e Favaro, 2007; Boll, Leppin, Rossen e Wolf, 2016). Per ogni servizio all'interno dell'Ente si raccoglieranno quindi indicatori sintetici disaggregati per genere sul tasso netto di *turnover*, assenze, dimissioni, richieste di trasferimento e incidenti sul lavoro. Si indicheranno quindi anche le ore medie di formazione per genere e Servizio con riferimento alla capacità di accesso alla conoscenza e allo sviluppo di competenze specifiche al lavoro svolto.

#### **Le politiche volte a favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro nell'Ente**

Con riferimento all'Ente si analizzeranno quindi altre dimensioni aventi un impatto sull'eguaglianza di genere, come le politiche atte a favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro:

- presenza di flessibilità in entrata o in uscita;
- conversione dei contratti di lavoro a tempo pieno in contratti a tempo parziale nell'anno di riferimento accettate e richieste;
- presenza di nidi interni all'Ente;
- presenza di convenzioni con nidi o servizi all'infanzia per i dipendenti;
- presenza di convenzioni per la cura di anziani non autosufficienti per i dipendenti;
- congedi parentali retribuiti per genere e numero di giorni nell'anno di riferimento del Bilancio;
- congedi di paternità e maternità per numero di giorni nell'anno di riferimento del Bilancio;
- congedi per malattia dei figli per genere e numero di giorni nell'anno di riferimento del Bilancio;
- giorni di permesso per Legge 104 per genere e numero di giorni nell'anno di riferimento del Bilancio;
- telelavoro per genere (richieste presentate e accolte) nell'anno di riferimento del Bilancio;
- utilizzo della banca ore per genere nell'anno di riferimento del Bilancio.

#### **Eguaglianza di genere nella governance dell'Ente**

Questa verrà misurata analizzando la composizione per genere del Consiglio Comunale per partiti di appartenenza, delle Commissioni e dei gruppi consiliari all'interno del Consiglio Comunale, dei Consigli Circostrizionali o di Quartiere, delle Presidenze di Circostrizione o Quartiere, e la composizione della Giunta.

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

### Le politiche e gli organismi di Pari Opportunità dell'Ente

Si rileverà quindi la presenza nell'Ente di organismi di pari opportunità e di politiche dedicate alle pari opportunità rilevando:

- La presenza e anno di costituzione di organismi di Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia e il *budget* stanziato nell'anno di riferimento.
- Piano di Azioni Positive:
  - presenza;
  - grado di implementazione (risultati raggiunti, presenza di indicatori per obiettivi che consentano la valutazione dello stesso);
  - interazione con la più generale Strategia di Programmazione dell'Ente.

Si potranno valutare le diverse dimensioni (eguaglianza nell'occupazione, retributiva, *work-life balance* e azioni e organismi interni per il raggiungimento di Pari Opportunità) utilizzando un sistema di classificazione che consenta di aggregare in un unico indicatore le diverse variabili, per potere esprimere il grado di *gender equality* dell'ente individuando aree critiche (Addabbo *et al.*, 2018; Addabbo, Facchinetti e Mastroleo, 2009).

### L'Eguaglianza di genere nelle società controllate dall'Ente Comunale

L'analisi dell'eguaglianza di genere nelle società controllate dall'Ente Comunale potrà richiedere alle stesse di fornire un'analisi dettagliata per occupazione e dimensioni analizzate per l'Ente stesso (analisi estesa di *gender equality*) e/o richiedere un'analisi della composizione degli organi di *governance* delle stesse (composizione di genere di Consiglio di Amministrazione, collegi sindacali con riferimento alle indicazioni contenute nella Legge Golfo Mosca).

### La composizione di genere dei fornitori e delle imprese assegnatarie degli appalti pubblici del Comune

Si può ricostruire la composizione di genere dei fornitori e la presenza di imprese al femminile fra le imprese che forniscono servizi al Comune.

#### Per approfondire:

Fra le metodologie implementate per pervenire alla misurazione della *gender equality* all'interno di Enti pubblici e privati si vedano: Gender Equality Seal dell'UNDP (United Nations Development Programme (<http://www.undp.org/content/undp/en/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality/gender-equality-seal-for-undp.html>)); il progetto "Bollino Rosa S.O.N.O – Stesse opportunità, nuove opportunità" avviato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e dall'Isfol nell'ambito del 2007, Anno europeo delle pari opportunità (Cardinali, 2008; Addabbo, Facchinetti e Mastroleo, 2009); EDGE (Economic Dividends for Gender Equality Certification) (<http://edge-cert.org/>); il BFGEI (Bloomberg Financial Services Gender-Equality Index) ([https://data.bloomberglp.com/professional/sites/10/2018\\_Bloomberg\\_GEI\\_Overview.pdf](https://data.bloomberglp.com/professional/sites/10/2018_Bloomberg_GEI_Overview.pdf)).

Si può quindi ricostruire l'impatto che su ciascuna dimensione di ben-essere riferita al personale dell'Ente hanno le politiche da esso adottate (Tabella 11). Nello specifico, programmi relativi alla formazione del personale dell'Ente hanno un impatto indiretto di genere sulla capacità di accedere alla conoscenza del personale occupato nell'Ente. Indicatori di monitoraggio che rilevino i beneficiari per genere e per livello possono essere utilizzati per la distribuzione della spesa relativa ai programmi in base al genere. Programmi volti a migliorare la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, stante il maggiore peso delle attività di lavoro domestico e di cura non pagato svolto dalle donne anche in Regione Emilia-Romagna, hanno un impatto potenziale indiretto sulla capacità di lavorare e fare impresa delle donne e, nella misura in cui consentono un maggiore tempo di cura, sulla capacità di prendersi cura degli altri.

Tabella 11 - La matrice delle dimensioni di ben-essere interna all'Ente

Dimensioni di benessere	Spesa	Missioni										
		Serv.Ist.Gen.e Gestione	Giustizia	Ordine Pubblico e Sicurezza	Istruzione e diritto studio	Tutela e valorizzazione beni e att.tà cult.	Pol.giov,sport e terr. libero	Turismo	Assetto terre ed. abit.	Sviluppo sost. Tutela terr.	Trasporti e Mobilità	Dir.e Pol.Soc. e Fam.
Accedere alla conoscenza: istruzione, formazione, informazione	€											
	%											
Vivere una vita sana	€											
	%											
Lavorare e fare impresa	€											
	%											
Accedere alle risorse pubbliche: servizi e trasferimenti	€											
	%											
Vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile	€											
	%											
Muoversi nel territorio	€											
	%											
Prendersi cura degli altri	€											
	%											
Prendersi cura di sé	€											
	%											
Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa	€											
	%											



### SESTA FASE

#### **DAL GENDER AUDITING AL GENDER BUDGETING**

L'implementazione del Bilancio di genere conduce a una maggiore consapevolezza degli effetti delle azioni pubbliche sia all'interno che al di fuori dell'amministrazione coinvolta.

All'interno dell'Ente la diffusione della pratica di *gender auditing* nei singoli servizi può essere tanto più incisiva quanto maggiore risulta il coinvolgimento e la partecipazione nelle diverse fasi di attuazione del BG<sup>bc</sup>:

- nell'analisi di contesto, oltre a coinvolgere direttamente i servizi preposti alla raccolta e all'elaborazione dei dati, ogni Servizio può, nell'analisi dei programmi che ad esso fanno capo, interrogarsi sul sistema di indicatori raccolti per costruire i programmi (indicatori di contesto) e per il monitoraggio e la valutazione degli stessi. In questa fase si possono cogliere importanti frutti nel miglioramento della base dei dati sulla quale fondare una pratica valutativa non più cieca rispetto al genere e all'impatto sul ben-essere;
- nella fase di analisi di ogni programma, i singoli servizi e i responsabili di programma possono accrescere la consapevolezza dei molteplici effetti delle azioni collegate ad ogni programma;
- nella formazione, i singoli funzionari possono interagire e accrescere la propria conoscenza sulle metodologie e l'impatto del BG<sup>bc</sup> diffondendo la conoscenza acquisita anche ad altri componenti dell'amministrazione e nelle pratiche partecipative o di sensibilizzazione nella comunità. A tale proposito, di fondamentale importanza risulta nella formazione e nella comunicazione la presenza di funzionari/e dell'Ente che ne illustrino la pratica.

In base alla diffusione della pratica di *gender auditing*, l'effetto può ramificarsi ed estendersi anche negli Enti collegati al Comune, attraverso:

- la sensibilizzazione che avviene per singoli programmi nella ricostruzione della rete dei responsabili e nella visibilità della stessa rete nei documenti del BG<sup>bc</sup>;
- la richiesta di certificazione sull'eguaglianza di genere alle società controllate dal Comune;
- la ricostruzione su singole dimensioni di ben-essere della filiera degli Enti che su di essa hanno un impatto.

Attraverso pratiche partecipative, azioni di sensibilizzazione e restituzione dei risultati, il BG<sup>bc</sup> potrà diffondersi maggiormente nella stessa comunità di riferimento.

Da questa azione congiunta coinvolgente più attori nell'Ente e al suo esterno e dall'interazione con *pool* di esperti/e in un *gender budgeting* misto (che coinvolge sia l'Ente che gruppi di ricerca esterni allo stesso) possono derivare indicazioni sia sul sistema di indicatori che sul disegno delle singole azioni, conducendo a miglioramenti delle stesse.

Il BG<sup>bc</sup> potrà quindi inserirsi nel ciclo di bilancio dell'Ente non solo in una fase di *auditing* ma in una fase di programmazione e di *budgeting*.



### Dalle esperienze di Bilancio di genere

Alcuni esempi di analisi di genere delle politiche pubbliche che individuano aspetti critici e perdite di efficienza delle stesse.

Nella fase sperimentale del **reddito minimo di inserimento** in Italia l'ineguaglianza di genere nella distribuzione del lavoro non pagato internamente alla famiglia, il diverso comportamento di offerta di lavoro di uomini e donne con una più elevata elasticità dell'offerta di lavoro al salario per le donne e una diversa sensibilità dell'offerta di lavoro in presenza di figli piccoli, Addabbo e Baldini (2003) dimostrano che le misure di sostegno al reddito accompagnate da un'azione di politica attiva (obbligo di frequenza di corsi di formazione o accettazione di offerte di lavoro per un componente del nucleo familiare) possono produrre effetti disincentivanti per l'offerta di lavoro di donne con basso livello di istruzione appartenenti a famiglie molto povere che più probabilmente potrebbero essere beneficiarie della misura in base ai test dei mezzi previsti per la corresponsione del sussidio. Tale effetto risultava inoltre in contrasto con il fine di promuovere l'indipendenza economica dei membri del nucleo familiare dichiarato nello stesso Decreto Legge (questo caso mostra anche la rilevanza in termini di efficienza dell'analisi di impatto di genere delle politiche pubbliche). Nell'approccio ben-essere al Bilancio di genere, quindi, si avrebbe una potenziale perdita in termini di sviluppo della capacità di lavorare e fare impresa o di accesso alla conoscenza per le donne, più probabilmente escluse dalle politiche di attivazione incluse nel disegno del reddito minimo di inserimento.

Un effetto disincentivante rispetto alla partecipazione nel mercato del lavoro e quindi alla capacità di lavorare è stato riscontrato nel disegno di **assegno di genitorialità** destinato ai genitori durante il primo anno di vita del bambino. Il contributo era pari alla differenza tra la soglia di ammissibilità ISE e il valore ISE dichiarato, per un massimo di 362 € mensili. Requisito fondamentale per ottenere il contributo era la condizione di occupazione da parte del genitore richiedente e la sua dichiarazione di astensione dall'attività lavorativa retribuita per tutto il periodo di erogazione del contributo stesso. L'altro genitore doveva essere in condizione professionale (occupato oppure in condizione di disoccupazione da non oltre 6 mesi e con almeno 18 mesi di attività lavorativa negli ultimi 3 anni). La famiglia in cambio dell'assegno si impegnava ad astenersi dall'inserimento del figlio in servizi educativi comunali o convenzionati o privati per il primo anno di vita del bambino. L'assegno non veniva erogato nel periodo in cui il richiedente avrebbe percepito un'indennità maggiore o uguale all'80% della retribuzione mensile, ovvero nel normale periodo di maternità per le lavoratrici dipendenti. Attraverso un'analisi di microsimulazione per stimare le caratteristiche sociodemografiche delle famiglie ammissibili a beneficiare dell'assegno si sono individuate come potenziali beneficiarie famiglie in cui entrambi i genitori avevano un livello di reddito molto basso e un basso livello di istruzione. Caratteristiche queste che, nell'analisi empirica dell'offerta di lavoro, espongono maggiormente le madri alla probabilità di interruzione dell'esperienza lavorativa retribuita e a un non rientro nel mercato del lavoro al termine dell'interruzione in corrispondenza della nascita del figlio. L'analisi di microsimulazione effettuata mostrava che effettivamente all'interno delle coppie possibili beneficiarie dell'assegno di genitorialità alla luce del minore reddito da lavoro delle madri e dell'ineguale distribuzione del lavoro non pagato nella coppia si aveva una minore perdita di reddito esteso (comprensivo della valutazione del lavoro non pagato dei genitori) laddove la madre avesse deciso di astenersi dall'attività lavorativa. Risultati della simulazione poi confermati dall'evidenza empirica che mostrava che, nel Comune che ha sperimentato l'assegno di genitorialità con questo disegno, erano le madri a costituire la quasi totalità delle persone che interrompevano l'attività lavorativa per fruire dell'assegno di genitorialità. Di nuovo una perdita di efficienza, un assegno diretto ai genitori che vedeva come quasi uniche fruitrici le madri. Si ha dunque un effetto negativo sulla capacità di lavorare delle madri in quanto le regole di ammissione all'assegno di genitorialità limitano l'offerta di lavoro femminile sia direttamente (attraverso il divieto di prestare attività lavorativa durante il primo anno di vita del figlio che tende ad essere più probabilmente riferito all'attività lavorativa del coniuge con reddito netto da lavoro più basso, che con maggiore frequenza risulta essere il reddito da lavoro della madre) sia indirettamente dato che l'interruzione lavorativa può avere ripercussioni sulla carriera delle donne che maggiormente lo richiedono (dato l'effetto negativo sul profilo lavorativo nel ciclo di vita

## Come si implementa il BC<sup>be</sup>: un percorso in Sette fasi

di un'interruzione dell'attività lavorativa). Ma si assiste anche a un minore sviluppo della capacità di prendersi cura degli altri dei padri in una situazione di persistente disegualianza nella distribuzione del lavoro domestico e di cura e di lavoro retribuito fra uomini e donne.

L'analisi di genere dell'assegno di genitorialità propone anche correttivi nell'implementazione dell'azione invitando a seguire le famiglie che optano per l'assegno di genitorialità anche dopo il primo anno di vita del bambino per cogliere eventuali effetti negativi sull'offerta di lavoro delle madri e eventuali difficoltà di inserimento dei bambini (le cui famiglie hanno ricevuto l'assegno di genitorialità) nei nidi pubblici al termine del periodo durante il quale si è potuto usufruire dell'assegno. Onde evitare l'effetto disincentivante sull'offerta di lavoro delle madri di detto assegno, sarebbe opportuno inserire meccanismi di erogazione dell'assegno che incentivino maggiormente il padre ad interrompere l'attività lavorativa sul mercato per occuparsi a tempo pieno del figlio. Un suggerimento proviene da simili politiche adottate da altri Comuni che aumentano il sussidio alla famiglia se entrambi i genitori fruiscono (in modo alternato) dell'astensione nel periodo in cui a fruire del contributo è il padre. Inoltre, nei bandi si fa esplicito riferimento alla possibilità, qualora il padre si astenga per un periodo non inferiore ai 3 mesi, ad una estensione dell'erogazione a 7 mesi. Per limitare la perdita in termini di capacità lavorativa connessa all'interruzione dell'attività, si suggerisce la possibilità di fruire dell'assegno lavorando a tempo parziale e fruendo a tempo parziale del nido. Si sono quindi rivolte all'amministrazione comunale che proponeva l'assegno di genitorialità descritto altre azioni in termini di raccolta dei dati.

All'atto della domanda si suggerisce che il Servizio renda espliciti:

il genere del richiedente (per consentire una verifica del possibile effetto di genere);

la condizione professionale, contrattuale, settore di entrambi i coniugi e dimensione dell'impresa in cui lavorano (per verificare quale sia la posizione professionale di entrambi i coniugi che sono poi beneficiari dell'assegno, è possibile che lavoratori e lavoratrici che hanno una determinata forma contrattuale – esempio collaboratori coordinati e continuativi – siano sottorappresentati a causa di una difficoltà insita nel tipo di lavoro nel richiedere astensioni prolungate);

il titolo di studio del richiedente (per confermare l'evidenza della maggiore probabilità di interruzione dell'attività lavorativa dei meno istruiti).

Alla fine della corresponsione dell'assegno si suggerisce che il Servizio rilevi:

l'avvenuto rientro nel posto di lavoro da parte del beneficiario/a (questo perché le donne, che più probabilmente possono usufruire dell'assegno, sono anche più esposte al rischio di non riprendere l'attività lavorativa);

se al rientro il beneficiario/a ha mantenuto la posizione lavorativa prima dell'interruzione (questo per testare il costo dell'interruzione per l'individuo e quanto l'impresa adotti un atteggiamento *family friendly* favorendo il rientro dei lavoratori dopo l'interruzione legata a motivi familiari);

quale servizio di cura è utilizzato per il figlio (nido pubblico, privato, privato convenzionato, privato, famiglia) e perché (domanda presentata e non accettata, nido assegnato troppo lontano, si preferisce tenerlo a casa, nido pubblico troppo costoso). Questo per valutare quanto l'astensione dal servizio di cura nel primo anno di vita possa ridurre la probabilità di inserimento al nido negli anni successivi.

Rispetto alla dimensione **muoversi nel territorio** il Bilancio di genere della Provincia di Bologna (Addabbo, Baldassi, Corrado, Ferrari e Picchio, 2007) indicava come buone prassi:

la diversificazione e l'aumento dei bus scolastici,

la realizzazione di percorsi pedonali sicuri,

la desincronizzazione degli orari per l'ingresso scolastico,

la maggiore sicurezza delle fermate autobus, stazioni ferroviarie o metropolitane,

e suggeriva la promozione nelle aziende di trasporto di una *checklist* proposta dal *Department of Transport and the Regions* in Gran Bretagna e ripresa e riadattata nella prima sperimentazione del Bilancio di genere nella Regione Emilia-Romagna (Aa.Vv. 2003).

Il Bilancio di genere della Provincia di Roma contiene al suo interno, con riferimento alla capacità di muoversi nel territorio e alle dimensioni di ben-essere ad essa correlate, una rilettura di genere del Piano Territoriale Provinciale Generale (D'Orazio e Macchi, 2009).

Un'analisi di genere nell'approccio sviluppo umano alla Programmazione territoriale, ambientale, della viabilità e dei trasporti è contenuta all'interno della vasta analisi fornita dal Bilancio di genere della Provincia di Modena (Dalfume, 2006). Fra le indicazioni fornite a tale proposito accanto alla necessità di colmare il vuoto informativo sulle specifiche esigenze di mobilità di uomini e donne anche attraverso indagini *ad hoc* figurano anche azioni specifiche quali ad esempio l'estensione e ristrutturazione del trasporto pubblico a chiamata per favorire la mobilità delle persone anziane sole (spesso donne) a livello territoriale e il potenziamento di piste ciclabili urbane e interurbane integrate con percorsi sicuri casa-scuola e casa-lavoro, campagne di sensibilizzazione sulla sicurezza stradale differenziate per età e per genere, potenziamento dei servizi di trasporto pubblico per i giovani con particolare riferimento alle ore notturne.

Nel Bilancio di genere nell'approccio delle capacità della Regione Piemonte (Badalassi, 2007) all'interno di una più vasta disamina delle diverse aree rispetto alle azioni della Regione sul Commercio, si sottolinea l'impatto positivo di genere delle azioni della Regione a contrasto della desertificazione commerciale sia per il ruolo delle donne nella spesa quotidiana, che nel facilitare l'accesso ai servizi per il **commercio** alla popolazione più anziana e con mobilità limitata (soprattutto donne) e per la presenza di donne nel personale retribuito all'interno del settore. Un effetto positivo di genere anche sulla capacità di vivere e abitare in luoghi sani e sicuri della ristrutturazione di aree urbane con insediamenti commerciali viene riscontrato anche nella riqualificazione dell'area urbana nel Centro della città di Modena nell'analisi in approccio sviluppo umano del Bilancio di genere del Comune (Addabbo *et al.*, 2003).



## SETTIMA FASE

### SETTIMA FASE: RESTITUZIONE DEL BG<sup>be</sup> ALL'INTERNO DELL'ENTE E ALLA CITTÀ

In questa fase, il Bilancio di genere in approccio ben-essere verrà restituito in più sedi. All'interno dell'Ente, con un ruolo attivo del personale coinvolto nell'implementazione del BG<sup>be</sup>, nei singoli Servizi anche non direttamente coinvolti nella sperimentazione, alla Giunta e al Consiglio Comunale.

All'esterno dell'Ente sempre con un ruolo attivo del personale coinvolto nell'implementazione del BG<sup>be</sup>, e con particolare attenzione agli attori della società civile coinvolti nel processo che ha condotto alla sua implementazione.

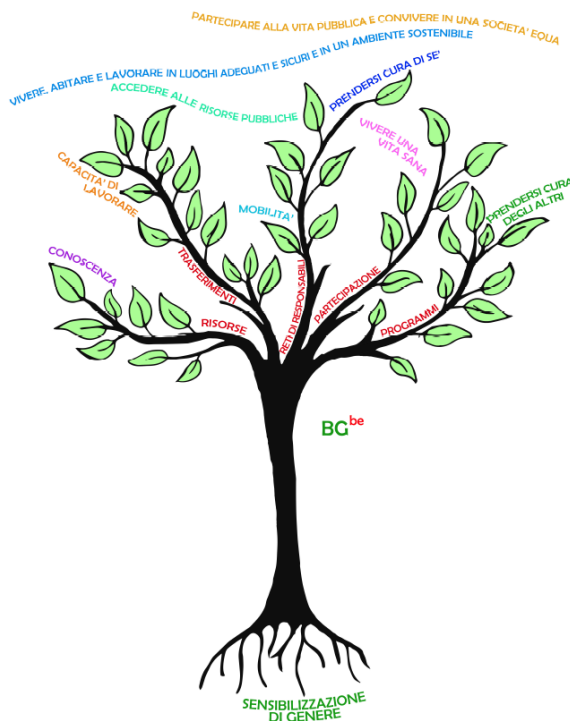
## IL BG<sup>be</sup> ALL'INTERNO DI UN PROCESSO PIÙ AMPIO

Le Linee Guida sui Bilanci di genere accompagnano in un processo che trae origine dalla sensibilizzazione e diffusione della cultura di genere all'interno dell'Ente che si propone di intraprendere il percorso di *gender auditing* nell'approccio ben-essere. Un prerequisito essenziale per il successo dell'esperienza e la sua continuità assieme alla formazione del personale dei diversi Settori dell'Ente, all'impegno della società civile, alla disponibilità di dati che consentano l'analisi di genere e alla trasparenza della documentazione di bilancio.<sup>9</sup>

Il terreno sul quale si sviluppa il BG<sup>be</sup> si arricchisce di interventi formativi, azioni di sensibilizzazione e di analisi che costituiscono la premessa per l'attuazione del BG<sup>be</sup> e l'*humus* dove le stesse risorse, nell'approccio delle capacità, costituiscono non un fine ma un mezzo per lo sviluppo delle dimensioni di ben-essere e la loro conversione in funzionamenti osservabili. Attraverso l'analisi del contesto, l'analisi di bilancio, la lettura e valutazione delle politiche pubbliche si pone in evidenza il ruolo che l'Ente può avere nello sviluppo delle diverse dimensioni di ben-essere in una prospettiva di genere e la rete di altri attori pubblici e privati che vi contribuiscono.

Si produce quindi un processo di *flourishing* nell'approccio delle capacità, rappresentato in Figura 5 in cui si possono associare all'implementazione del BG<sup>be</sup> una maggiore coscienza e una maggiore cura dell'Ente rispetto alle azioni pubbliche necessarie per riprodurlo e alimentarlo in una società in cui le disuguaglianze di genere esistenti determinano diversi punti di partenza e ostacoli a un eguale sviluppo (Tronto, 2013).

Figura 5 - L'albero del BG<sup>be</sup>



<sup>9</sup> Condizioni favorevoli in base all'analisi empirica di O'Hagan (2015) per l'adozione e implementazione del *gender budgeting*.



Aa.Vv. (2003) *Studio di fattibilità per la costruzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un'ottica di genere. Rapporto di ricerca finale*, SCSazionnino, Regione Emilia Romagna, Fondo Sociale Europeo OB 3, Asse E1 -FSE.

Addabbo, T. (2017) *Verso il Bilancio di genere del Comune di Modena in un approccio sviluppo umano. Le politiche di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro*, Comune di Modena, CAPP.

Addabbo, T. (2016) 'Gender Budgeting in the Capability Approach: From theory to evidence', in Jim Campbell & Morag Gillespie (Eds.) *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, London and New York: Routledge.

Addabbo, T. (2003) 'Gender auditing dei bilanci e delle politiche pubbliche', Materiali di Discussione Dipartimento di Economia Politica, Maggio, 2003, n.433.

Addabbo, T., Badalassi, G., Corrado, F. & Picchio, A., (2011) 'A Social-reproduction and Well-being Approach to Gender Budgets: Experiments at Local Government Level in Italy' Chapter 5, in Florence Degavre, John Eriksen, Elisabetta Addis and Paloma de Villota (eds), *Gender and Well-being. The Role of Institutions*, Ashgate, Aldershot, UK and Burlington VT (USA).

Addabbo, T., Badalassi, G., Corrado, F., Ferrari E. e Picchio, A. (2007) *Amministrazione Provinciale di Bologna: rendicontazione in chiave di benessere di donne e uomini*, Rapporto di Ricerca GenderCAPP per Provincia di Bologna, Febbraio 2007, [www.capp.unimore.it](http://www.capp.unimore.it).

Addabbo, T., Baldini, M. (2003) 'The gender impact of workfare policies in Italy and the effect of unpaid work' Chapter 9 in Picchio, A. (ed.) (2003) *Unpaid work and the economy*, London and New York: Routledge.

Addabbo, T., Canali, C., Facchinetti, G., Grandi, A., Pirotti, T. (2018) 'Gender equality in tertiary education and research institutions. An evaluation proposal', International Conference on Gender Research, 12 - 13 April 2018, ISCAP, the School of Accounting and Administration, Polytechnic of Porto, Portugal.

Addabbo, T., Corrado, F. e Picchio, A. (2011) 'Dalla misurazione del ben-essere alla valutazione di genere delle politiche pubbliche secondo l'approccio delle capacità', *La Rivista delle Politiche Sociali, Il benessere oltre il PIL, definire e misurare la qualità sociale*, 1, Gennaio-Marzo, 221-234.

Addabbo, T. e Corrado, F. (2009) 'Una rilettura del bilancio provinciale in una prospettiva di genere e in un approccio sviluppo umano', Capitolo 4 in Consorzio Casa internazionale delle donne (a cura di) (2009) *Studio Pro-pedeutico al Bilancio di genere della Provincia di Roma*, Ufficio delle consigliere di Parità della Provincia di Roma, ed. Capitale Lavoro, Roma.

Addabbo, T., Corrado, F., Galaverni, M., La Rocca, D., Misiti, M., Picchio, A., Squillante, D. (2007) *Bilancio di genere della Regione Lazio in un approccio benessere*, Research Report, GenderCAPP, Regione Lazio, 2007.

Addabbo, T., Facchinetti, G. & Mastroleo, G. (2009) 'Child Well Being and Parents' Work: the Evaluation of Firm's Compliance to Work-Life Balance', *Polish Journal of Environmental Studies*, 18 (4A), 18-26.

## Riferimenti bibliografici

Addabbo, T. e Favaro, D. (2007) “Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche” in Rustichelli E. (a cura di) (2007), *Esiste un differenziale retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma.

Addabbo, T., Gálvez-Muñoz, L. & Rodríguez-Modroño, P. (2015) ‘Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain’ *Política Económica Journal of Economic Policy*, XXXI (2), 195-212.

Addabbo, T., Lanzi, D. e Picchio, A. (2010) ‘Gender Budgets: A Capability Approach’, *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development*, 11(4),479-501.

Addabbo, T., Maestroni, V., Picchio, A. e Rovinalti, Y. (2003) ‘Alcune riflessioni sulle interazioni fra bilanci pubblici della Provincia e del Comune di Modena e l’approccio dello sviluppo umano’, Capitolo 5 in Aa.Vv. (2003) *Studio di fattibilità per la costruzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un’ottica di genere. Rapporto di ricerca finale*, SCSazionnino, Regione Emilia Romagna, Fondo Sociale Europeo OB 3, Asse E1 -FSE.

Addabbo, T. e Saltini, S. (2009) Gender auditing del Bilancio del Comune di Modena secondo l’approccio dello sviluppo umano, GenderCAPP, Rapporto di Ricerca, Maggio 2009, [www.capp.unimore.it](http://www.capp.unimore.it).

Aguilera-Díaz, B., Del Olmo Garrudo, A., Escobar Arroyo, A.I. (2011) “La experiencia de presupuestación con perspectiva de género en la Junta de Andalucía: análisis de las diferentes fases del proceso”, *Presupuesto y gasto público*, n.64, pp. 59-80.

Badalassi G. (a cura di) (2007) *Bilancio di genere della regione Piemonte 2006*, Ires Piemonte, Regione Piemonte, Igf, Edit 3000, Torino.

Baldini, M., Bosi, P. e Silvestri, P. (2003) “Applicazione al bilancio di Modena: l’analisi delle entrate”, in Aa.Vv. (2003) *Studio di fattibilità per la costruzione del bilancio delle amministrazioni pubbliche secondo un’ottica di genere. Rapporto di ricerca finale*, SCSazionnino, Regione Emilia Romagna, Fondo Sociale Europeo OB 3, Asse E1 -FSE.

Ballista Gibbini, S. e Pinnock J.T. (2012) *Bellezza femminile e verità, Modelli e ruoli nella comunicazione sessista*, Bologna, Logo Fausto Lupetti Editore.

Biggeri M., Arciprete C. & Karkara R. (2017, forthcoming) ‘Children and Youth Participation in Decision Making and Research Processes’ e in D. A. Clark, M. Biggeri & A.A. Frediani (Eds), *Sen’s Capability Approach, Empowerment and Participation: Concepts, Methods and Applications*, Palgrave MacMillan.

Biggeri, M., Ferrannini, A. e Arciprete, C. (2018) “Il metodo partecipativo del focus group strutturato: caratteristiche ed applicazioni” in Santi, M. e Di Masi, D. (a cura di) *InDeEP University Un progetto di ricerca partecipata per una Università Inclusiva*, Collana Educare Educarsi, forthcoming.

Biggeri, M., Ferrannini, A. (2014) ‘Opportunity Gap Analysis: Procedures and Methods for Applying the Capability Approach in Development Initiatives’, *Journal of Human Development and Capabilities*, 15 (1), 60-78.



- Biggeri, M. Libanora, R., Mariani S., Menichini, L. (2006) 'Children conceptualizing their capabilities. Results from a survey during the first children's world congress on child labour', *Journal of Human Development*, 7(1), 59-83.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., & A. Wolf, (2016) 'Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries', European Commission - Directorate-General for Justice More information on the European Union is available on the Internet (<http://europa.eu>). Luxembourg, Publication Office of the European Union.
- Campbell, J. e Gillespie, M. (Eds.) *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, Routledge.
- CAPP Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche (2017) *Budgétisation Sensible au Genre axée sur le bien-être* – Kaolack, 2017, <http://www.capp.unimore.it/site/home/ben-essere/progetti/artCatbilancio-di-gendere.720002375.1.100.1.all.html>.
- Cardinali, V. (ed.) (2008) *Bollino Rosa, Strumenti per promuovere e certificare la parità di genere in azienda*, Isfol, [www.isfol.it](http://www.isfol.it)
- Consorzio Casa internazionale delle donne (a cura di) (2009) *Studio Propedeutico al Bilancio di genere della Provincia di Roma*, Ufficio delle consigliere di Parità della Provincia di Roma, ed. Capitale Lavoro, Roma.
- Corrado, F., Labidonisia, F., Zanasi, M., (a cura di) (2009) 'DE-costruzione del bilancio scolastico nell'approccio benessere: che genere di bilancio?', [http://web-capp.economia.unimo.it/ricerche/gender/Rapp\\_Cattaneo2009.pdf](http://web-capp.economia.unimo.it/ricerche/gender/Rapp_Cattaneo2009.pdf).
- Dalfiume, Mirella (2006) *Oltre le Pari Opportunità: Verso lo sviluppo umano - Il Bilancio di genere della Provincia di Modena*, Milano, Angeli.
- D'Orazio, A. e Macchi, S. (2009) Leggere il territorio in una prospettiva di genere, in Consorzio Casa internazionale delle donne (a cura di) (2009) *Studio Propedeutico al Bilancio di genere della Provincia di Roma*, Ufficio delle consigliere di Parità della Provincia di Roma, ed. Capitale Lavoro, Roma.
- European Institution for Gender Equality (2017) *Gender Budgeting*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gabriele, S. e Marino, M.R. (2016) *Il Bilancio di genere: un inquadramento generale*, Ufficio Parlamentare di Bilancio, Focus tematico 7, 28/10/2016, [http://www.upbilancio.it/wp-content/uploads/2016/10/Focus\\_7.pdf](http://www.upbilancio.it/wp-content/uploads/2016/10/Focus_7.pdf)
- Gualda-Romero, M., J., Aguilera-Díaz, B., Cirujano-Campano, P. (2015) 'Progress in the Andalusian GRB Practice: Gender Budgeting Audits', *Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)*, XXXI (2), 253-271.
- Gunluk-Senesen, G. (2016). 'In search of a gender budget with "actual allocation of public monies": a wellbeing gender budget exercise'. In Campbell, J. and Gillespie, M. (eds) *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*. Abingdon: Routledge.

## Riferimenti bibliografici

Gunluk-Senesen, G., Yucel, Y., Yakar-Onal, A., Yakut-Cakar, B., Ergunes, N. (2015). 'Gender budgeting in Turkey: an assessment of local practices from the wellbeing perspective', *Politica Economica-Journal of Economic Policy* (PEJEP), XXXI (2), 175-194.

Junta de Andalucía (2017) *Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018*, Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, Sevilla, Consejería de Hacienda y Administración Pública, Servicio de Estudios y Publicaciones, [http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/genero/informe/informe2017/informe.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/informe/informe2017/informe.pdf)

Junta de Andalucía (2009) Proyecto G+. Una metodología para avanzar en igualdad de género desde los presupuestos públicos, Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía, Servicio de Estudios y Publicaciones, Sevilla, [http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup/genero/publicaciones/Proyecto\\_Gm\\_v\\_2009.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup/genero/publicaciones/Proyecto_Gm_v_2009.pdf)

ITTIG (Istituto di Teoria e Tecniche dell'Informazione Giuridica) e Accademia della Crusca (2011) *Guida alla redazione degli atti amministrativi*, Istituto di teoria e tecniche dell'informazione giuridica del Cnr Firenze, [www.ittig.cnr.it](http://www.ittig.cnr.it)

Ministero dell'Economia e delle Finanze (2017) Il Bilancio di genere Conto del bilancio dello Stato 2016. Redatto ai sensi dell'articolo 38-septies, comma 3-bis della legge 31 dicembre 2009, n. 196, MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Nussbaum, M. (2003) Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice, *Feminist Economics*, vol. 9, 2-3.

Nussbaum, M. (2002) *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*, Il Mulino, Bologna.

Nussbaum, M. & Sen, A. (eds) (1993) *The Quality of Life*, Clarendon Press, Oxford.

O'Hagan, A. (2015) 'Favourable Conditions for the Adoption and Implementation of Gender Budgeting: Insights from Comparative Analysis', *Politica economica, Journal of Economic Policy*, XXXI (2), 233-252.

Picchio, A. (2015) 'A Macro-Micro Classical Political Economy Approach to Well-Being Gender Budgets', *Politica Economica: Journal of Economic Policy*, 31, 155-74.

Provincia di Roma. Direzione generale Servizio 1°. Pianificazione e controllo (2005) *Avvio della progettazione della qualità dei servizi nella provincia di Roma*, Roma.

Qizilbash, M., (2002) 'A note on the measurement of poverty and vulnerability in the South African context', *Journal of International Development*, 14 (6), 757-772.

Quinn, S. (ed.) (2009) *Gender budgeting: practical implementation. Handbook*. Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe April 2009, [www.coe.int/equality](http://www.coe.int/equality).

Ragioneria Generale dello Stato (2017) Circolare RGS del 5 luglio 2017 n. 25, “Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016”, [http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2017/circolare\\_n\\_25\\_2017/index.html](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2017/circolare_n_25_2017/index.html)

Regione Emilia-Romagna e Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche (2018) *Bilancio di genere e Piano Integrato delle Azioni Regionali in materia di Pari Opportunità, 2016*.

Regione Emilia-Romagna (2015) *Linee guida in ottica di genere Regione Emilia-Romagna, Uno sguardo nuovo nella comunicazione pubblica*, <http://parita.regione.emilia-romagna.it/entra-in-regione/documentazione/documentazione-temi/media-e-comunicazione/linee-guida-in-ottica-di-genere-della-regione-emilia-romagna-uno-sguardo-nuovo-nella-comunicazione-pubblica>

Robeyns, I. (2003) ‘Sen’s capability approach and gender inequality: selecting relevant capabilities’, *Feminist Economics*, 9 (2/3), 61-92.

Robustelli, C. (2012) *Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo. Progetto Genere e Linguaggio. Parole e immagini della Comunicazione svolto in collaborazione con l’Accademia della Crusca*, Progetto realizzato con il finanziamento della Regione Toscana, L.R. 16/09 Cittadinanza di Genere.

Sabatini, A. (1987) *Il sessismo nella lingua italiana, Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Sen, A.K. (1985) *Commodities and capabilities*, North Holland, Amsterdam.

Sen, A.K. (1987) *On ethics and economics*, Basil Blackwell, Oxford.

Sen, A.K. (1992) *Inequality reexamined*, Clarendon Press, Oxford, *La diseguaglianza. Un riesame critico*, Il Mulino, Bologna 2002.

Sen, A. K. (1993) “Capability and wellbeing”, in M. Nussbaum and A. Sen, eds., *The Quality of Life*, Oxford Clarendon Press.

Servizio Statistica e Informazione Geografica Regione Emilia Romagna (2016) *Le donne in Emilia-Romagna, Edizione 2016*, Quaderni di Statistica.

Stotsky, J.G. (2016) *Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes*, IMF Working paper 16/149.

Stotsky, J.G. (2006) *Gender Budgeting*, IMF Working paper WP/06/232.

Tronto, J.C. (2013) *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*, New York: New York University Press.

## CREDITS



### **Coordinamento Scientifico**

Tindara Addabbo

in collaborazione con Alessia Pedrazzoli e Elena Sarti

Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, Dipartimento di Economia Marco Biagi,

Università di Modena e Reggio Emilia

### **Coordinamento politico**

Assessorato Bilancio, riordino istituzionale, risorse umane e pari opportunità

### **Coordinamento tecnico regionale**

Elena Cantoni, Enzo Di Candilo, Servizio politiche sociali e socio educative

Serena Cesetti, Angelina Mazzocchetti, Servizio statistica, comunicazione, sistemi informativi geografici, partecipazione

Si ringraziano Mario Scianti per la fattiva partecipazione al processo che ha condotto alla stesura delle Linee Guida, Caterina Arciprete per l'analisi delle metodologie partecipative, Anna Francesca Pattaro e Antonella Picchio per gli stimolanti commenti ricevuti e Imma De Marino per le riflessioni sulla sua esperienza di attuazione del bilancio di genere.







