



Bilancio di genere per un *gender equality plan*

Edizione sperimentale

Anno: 2022



Indice

Introduzione.....	3
Contenuti e fasi per la redazione di un bilancio di genere.....	4
Analisi di contesto.....	6
Risorse umane dell’Agenzia per genere.....	6
Beneficiari degli interventi gestiti dall’Agenzia per genere.....	8
Riclassificazione delle voci di bilancio per genere.....	9
Benessere organizzativo per genere ed equilibrio lavoro-vita privata.....	10
Primi risultati e prossime fasi implementabili.....	12



Introduzione

Con bilancio di genere si intende “il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un’amministrazione”¹.

Questo particolare documento amministrativo è stato proposto inizialmente nel 1995, nel corso dei lavori della IV Conferenza Mondiale delle Donne tenutasi a Pechino, come strumento necessario a sostegno delle istituzioni pubbliche e private. A sua volta, l’Unione Europea ha fatto propria tale indicazione nel 2001, poi formalizzata nel 2002 con la Risoluzione 2002/2198(INI) del Parlamento Europeo².

Il processo che porta alla predisposizione di un bilancio di genere “pone l’accento sull’analisi dell’impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, incorpora la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici e mira a ristrutturare le entrate e le spese al fine di promuovere l’uguaglianza di genere”. È quindi un **processo, di tipo progressivo ed incrementale, che richiede un totale ripensamento delle politiche pubbliche sin dalla loro genesi**.

L’assunto di partenza è che “definendo e attuando le politiche di bilancio, le autorità pubbliche prendono decisioni politiche specifiche che interessano la società e l’economia; **i bilanci pubblici non sono meri strumenti finanziari ed economici, ma sono il quadro di base all’interno del quale si delinea il modello di sviluppo socioeconomico**, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e le priorità degli obiettivi politici”.

Le prime sperimentazioni in Italia in tal senso si registrano tra il 2003 e il 2010, dapprima ai livelli territoriali più prossimi ai cittadini (comunale e provinciale) e via via più ampi (regionale e nazionale). Tuttavia, col tempo, tali sperimentazioni sono state via via abbandonate. Diversamente, negli ambienti accademici il tema ha ricevuto una attenzione più “ritardata” ma più robusta, fino a vedere nel 2019 l’approvazione di linee guide specifiche da parte della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane³.

Una nuova spinta verso la redazione dei bilanci di genere è scaturita da Horizon 2020: il programma che finanzia la ricerca in Europa vede tra i propri principi trasversali l’etica e l’integrità, l’open science, l’integrazione delle scienze umane e sociali e, non ultimo, la dimensione di genere e l’inclusività. Per questo, è stato introdotto un nuovo criterio di ammissibilità per accedere ai finanziamenti: gli enti pubblici, gli organismi di ricerca e gli istituti di istruzione superiore degli Stati membri e dei Paesi associati sono tenuti, a partire dai bandi con scadenza 2022, a dotarsi di un piano per la parità di genere (*gender equality plan* o GEP).

Al momento attuale, è presente alla Camera un disegno di legge (n. 3568) recante disposizioni in materia di redazione del bilancio di genere da parte delle regioni e degli enti locali⁴. Il disegno di legge prevede che in seguito ad una fase sperimentale, venga introdotto l’obbligo di redazione per gli enti locali con popolazione superiore a 15.000 abitanti. Pur non essendovi quindi ancora un obbligo di legge, sul territorio regionale pugliese si stanno moltiplicando le esperienze in tal senso: l’Università di Foggia, a partire dal 2016, ha già redatto diverse edizioni del bilancio di genere; il Politecnico di Bari e l’Università del Salento hanno realizzato il loro primo bilancio nel 2020; l’Università degli Studi di Bari nel 2021. La Regione Puglia ha condotto una prima sperimentazione negli anni 2010-2013 per fare il consuntivo nell’ottica di una visione di genere trasversale a tutti gli ambiti di intervento (*gender mainstreaming*) e specifica, riferita cioè ad azioni positive aventi donne come principali beneficiarie (*gender targeting*),

¹ Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

² www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2003-0323_EN.pdf?redirect

³ www.cru.it/bilancio-di-genero.html

⁴ www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/Ddliter/54934.htm



azioni fra loro strettamente interrelate, con l'obiettivo di verificare l'impatto delle politiche attuate su donne e uomini. Ha poi pubblicato due edizioni del bilancio sociale e di genere nelle annualità 2018 e 2020⁵.

Sulla scorta di quanto hanno fatto altre amministrazioni, ARTI si propone in questo documento di effettuare una prima sperimentazione per l'adozione di un bilancio di genere. D'altra parte l'ARTI, in quanto Agenzia regionale preposta alla diffusione dell'innovazione in tutte le sue declinazioni, può contribuire a farsi promotrice di nuovi approcci a questioni che investono la società nella sua interezza.

Contenuti e fasi per la redazione di un bilancio di genere

ARTI è una Pubblica Amministrazione (PA) con specifiche caratteristiche. A tal proposito, bisogna ricordare che:

- è un ente strumentale della Regione Puglia;
- è una piccola PA (< 50 dipendenti);
- non dispone di entrate derivanti da tributi;
- non fornisce servizi diretti ai cittadini.

Questo si riflette, naturalmente, sulla composizione di un bilancio di genere che non potrà prevedere tutte le informazioni solitamente demandate a tale documento.

Per fornire un quadro più completo di quelli che possono essere i contenuti attesi di un bilancio di genere, di seguito, in tabella, vengono elencate sulla sinistra gli strumenti e i metodi per un bilancio di genere, così come previsti ed elencati nella Risoluzione 2002/2198(INI) del Parlamento Europeo e la loro rilevanza ed attinenza per l'Agenzia ARTI.

Strumenti e metodi di un bilancio di genere	Rilevanza/attinenza per l'Agenzia
- identificare il modo in cui i diversi cittadini beneficiano della spesa pubblica e contribuiscono alle entrate pubbliche, evidenziando la differenza tra donne e uomini utilizzando dati qualitativi e quantitativi e benchmarking	ARTI è una PA senza entrate proprie in termini di tributi L'analisi può essere svolta solo relativamente alla spesa Una prima analisi desk non riporta bilanci di genere predisposti da altre agenzie regionali
- valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio su donne e uomini e redistribuzione delle risorse in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro di assistenza sociale e familiare	Valutazione delle risorse impiegate dall'Agenzia in stipendi e altre voci di costo (costi di formazione, apparecchiature, etc.)
- analizzare l'impatto di genere in tutti i settori dell'intervento pubblico e introducendo progressivamente l'introduzione del bilancio di genere in tutte le politiche, compresi l'istruzione, i servizi sociali e assistenziali, l'assistenza sanitaria, le azioni e le misure per l'occupazione, i trasporti, gli alloggi, etc.	Non rilevante
- sviluppare un processo di bilancio dal basso e promuovere il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i cittadini, uomini e donne - e degli attori interessati (associazioni e ONG) con l'obiettivo di identificare le diverse esigenze specifiche e le politiche e misure appropriate per rispondervi	Non rilevante (valutare la possibilità di effettuare una rilevazione su raccolta esigenze specifiche)
- verificare che l'allocazione delle risorse corrisponda in modo appropriato ed equo alle diverse esigenze di donne e uomini	Non rilevante (eventuale fase successiva alla rilevazione di cui alla riga precedente)
- garantire che l'analisi e l'impatto di genere siano presi in considerazione in tutte le fasi del processo di bilancio, compresi i progetti, la definizione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione	Da approfondire
- utilizzare i bilanci pubblici per definire priorità politiche significative e identificare specifici strumenti, meccanismi e azioni per raggiungere l'uguaglianza tra donne e uomini attraverso le politiche pubbliche	Non rilevante
- ridefinire le priorità e riallocare la spesa pubblica senza necessariamente aumentare gli importi totali di un bilancio pubblico	Non rilevante
- verificare/contabilizzare l'efficacia e l'efficienza della spesa pubblica rispetto alle priorità e agli impegni stabiliti, in termini generali e, in	Da approfondire

⁵ www.regione.puglia.it/web/pari-opportunita/bilancio-di-genere



particolare, per quanto riguarda il rispetto delle pari opportunità tra donne e uomini nella redistribuzione delle risorse e dei servizi pubblici	
---	--

Solitamente, nel processo di formazione di un bilancio, è possibile individuare alcune fasi:

- la prima fase consiste nell'**analisi del contesto**: l'analisi della popolazione maschile e femminile del territorio interessato (caratteristiche di base della popolazione, caratteristiche e composizione del mercato del lavoro);
- la seconda fase prevede l'**analisi della domanda dei servizi** da parte della popolazione (potenziale e reale) e l'**analisi dell'offerta dei servizi garantiti dall'ente**;
- la terza fase consta, invece, di una **riclassificazione e riagggregazione delle voci di bilancio** in modo da evidenziare tematiche di rilevanza di genere (secondo diversi criteri: per aree direttamente inerenti al genere come quelle rivolte alle pari opportunità; indirettamente inerenti al genere; aree di genere ambientali; aree neutre);
- la quarta fase è destinata all'analisi del bilancio e alla **valutazione dell'allocazione delle risorse in ottica di genere**: andrebbe ad esempio verificato che le politiche e/o i servizi e le attività sviluppati dall'ente siano efficaci ed efficienti rispetto alle esigenze di bilancio generali dell'ente, agli obiettivi istituzionali e ai bisogni specifici delle donne e degli uomini della comunità;
- il ciclo gender auditing-gender budgeting dovrebbe poi concludersi valutando quali azioni poter mettere in atto in vista del raggiungimento delle finalità e degli obiettivi posti inizialmente, quello che più propriamente è il **gender equality plan**: "il GEP è una serie di impegni e azioni volte a promuovere la parità di genere in un'organizzazione, attraverso un cambiamento istituzionale e culturale".

Date le specificità dell'organizzazione, quali la dimensione, la struttura organizzativa, il settore di attività, questa prima edizione sperimentale del bilancio di genere di ARTI è maggiormente declinata alla presentazione e discussione di statistiche specifiche suddivise per genere in riferimento a dipendenti e popolazione destinataria degli interventi attuati dall'Agenzia.



Analisi di contesto

Risorse umane dell'Agenzia per genere

Al 31 dicembre 2021, in ARTI vi erano complessive n. 11 unità di personale dipendente a tempo indeterminato, a cui si aggiungono le unità di personale interinale. Sia tra il personale strutturato, sia tra il personale interinale si osserva una prevalenza femminile (54,5% e 61%, rispettivamente), mentre l'unica unità di personale con carica dirigenziale in servizio in Agenzia è di genere maschile. Nell'insieme, vi è una prevalenza femminile (58,5% vs. 41,5%).

Tabella 1. Numero di unità di personale dipendente a tempo indeterminato e non dipendente in servizio al 31/12/2021

Personale	Femmine		Maschi		Totale
	Numero	%	Numero	%	
Dirigente	0	0,0	1	100,0	1
Dipendente a tempo indeterminato	6	54,5	5	45,5	11
<i>di cui: in distacco da altro Ente</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>	<i>1</i>	<i>100,0</i>	<i>1</i>
Lavoratori interinali	25	61,0	16	39,0	41
Totale	31	58,5	22	41,5	53

Per quanto riguarda gli Organi, in Agenzia vi sono:

- il Presidente
- il Collegio dei Revisori

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri: a partire dal 25 luglio 2022, due di questi sono di genere femminile, mentre il Presidente dello stesso, così come il Presidente dell'Agenzia, sono di genere maschile.

Con riferimento al solo personale dipendente a tempo indeterminato, si osserva che i tassi di istruzione sono elevati per entrambi i generi (tutto il personale dipendente possiede almeno un titolo di istruzione terziaria). Tra il genere femminile è più frequente il possesso di un master universitario (83,3% vs. 40% dei rispettivi totali), mentre per il dottorato vi è una leggera prevalenza maschile (40% vs. 33,3% dei rispettivi totali).

Tabella 2. Titolo di studio del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2021

Titolo di studio	Femmine (Tot. 6)		Maschi (Tot. 5)		Totale (Tot. 11)	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Laurea	6	100,0	5	100,0	11	100,0
Master universitari (I o II livello)	5	83,3	2	40,0	7	63,6
Dottorato	2	33,3	2	40,0	4	36,4

Per dare riscontro al Censimento permanente delle Istituzioni Pubbliche⁶ (edizione: marzo 2021) dell'Istituto nazionale di statistica, nel primo trimestre del 2021 è stata svolta un'indagine interna con la finalità di conoscere le attività formative svolte dal personale a tempo indeterminato di tipo *lifelong*

⁶ Il Censimento è compreso tra le rilevazioni statistiche di interesse pubblico ed è soggetto all'obbligo di risposta.



learning, la quale ha permesso di quantificare le stesse e di riclassificarle per area tematica. La maggior parte delle attività è stata svolta da personale di genere femminile: nelle aree Organizzazione e personale, Comunicazione, Economica-finanziaria, Multidisciplinare e Internazionale la partecipazione femminile è stata esclusiva; solo nell'area Tecnico-specialistico è stata osservata una prevalenza da parte del personale maschile.

Tabella 3. Attività formative svolte dal 01/01/2020 al 31/12/2020 dal personale dipendente a tempo indeterminato

Area tematica	Femmine		Maschi		Totale attività formative
	Numero	%	Numero	%	
Organizzazione e personale	1	100,0	-	0,0	1
Comunicazione	3	100,0	-	0,0	3
Economico-finanziaria	1	100,0	-	0,0	1
Multidisciplinare	1	100,0	-	0,0	1
Internazionale	1	100,0	-	0,0	1
Giuridico-normativa	11	91,7	1	8,3	12
Tecnico-specialistica	5	38,5	8	61,5	13
<i>Totale</i>	<i>23</i>	<i>71,9</i>	<i>9</i>	<i>28,1</i>	<i>32</i>

Fonte: Rilevazione interna primo trimestre 2021



Beneficiari degli interventi gestiti dall’Agenzia per genere

Per conto di Regione Puglia, ARTI gestisce una serie di interventi rivolti soprattutto a:

- supporto dell’imprenditoria innovativa, giovanile o meno (PIN-Pugliesi INnovativi, Estrazione dei Talenti)
- alta formazione (FIR-Future In Research; REFIN-Research For Innovation)
- diritto allo studio (Studio in Puglia perché)

Qui di seguito vengono fornite le statistiche per genere dei beneficiari degli interventi gestiti da ARTI negli ultimi anni. Sul lato dell’imprenditoria innovativa, il rapporto è solitamente di 3 a 2 per il genere maschile, nel caso dell’alta formazione il rapporto si equivale. Al contrario, nel caso del diritto allo studio, è evidente la netta prevalenza del genere femminile.

Tabella 4. Distribuzione beneficiari degli interventi gestiti da ARTI secondo il genere

Intervento		Femmine		Maschi		Totale
		Numer o	%	Numer o	%	
Supporto imprenditori a innovativa	PIN 2016-2021	536	40, 3	794	59,7	1.330
	Estrazione dei Talenti (Selezione Team) 2019- 2023	241	35, 9	431	64,1	672
Alta formazione	FIR 2015-2018	87	51, 5	82	48,5	169
	REFIN 2020-2023	101	49, 3	104	50,7	205
Diritto allo studio	Studio in Puglia perché 2018-2022	714	63, 4	412	36,6	1.126



Riclassificazione delle voci di bilancio per genere

In questa sezione vengono riportate le voci di costo del bilancio dell'Agenzia per cui è stato possibile, con buon grado di affidabilità, procedere alla riclassificazione per genere.

Tabella 5. Retribuzione lorda del personale ARTI per genere – Anno 2021

Personale	Femmine		Maschi		Importi medi	
	Numero	euro	Numero	Euro	Femmine	Maschi
Dirigente	0	-	1	90.000,00	-	90.000,00
Dipendente a tempo indeterminato ^{7*}	6,5	270.994,47	4	165.685,41	41.691,46	41.421,35
Lavoratori interinali	26	924.721,72	15	586.637,15	36.988,87	39.109,14
Collaborazioni	Mensilità	euro	Mensilità	Euro	Femmine	Maschi
Collaborazioni continuative**	48	167.600,00	96	224.580,00	3.491,67	2.339,38
Collaborazioni occasionali**	26	55.310,00	81	86.980,00	2.127,31	1.073,83

⁷ Escluso il personale comandato, distaccato e in convenzione proveniente da altro Ente e il personale comandato, distaccato, in convenzione presso altro Ente.



Benessere organizzativo per genere ed equilibrio lavoro-vita privata

Per fornire informazioni riguardo il benessere organizzativo percepito dal personale ARTI durante l'espletamento dell'attività lavorativa si è fatto riferimento alle risposte fornite dallo stesso personale in occasioni di indagini interne. Per benessere organizzativo si intende lo stato di salute di un'organizzazione con riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Nel suo costante interesse al capitale umano, infatti, l'ARTI da nove anni effettua ininterrottamente questa indagine come originariamente previsto dall'art. 14 c. 5 del d.lgs. n. 150/2009, poi abrogato nel 2016.

L'indagine è piuttosto articolata e si compone di diversi ambiti di approfondimento. Al fine del bilancio di genere ARTI, sono state opportunamente selezionate ed analizzate le domande che più da vicino attenessero questioni di genere e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il modello somministrato prevede per le modalità di risposta la *scala Likert* con valori compresi tra 1 (valore minimo) e 6 (valore massimo).

Di seguito una tabella che ripropone la media delle risposte, differenziate per genere, per i due ultimi anni, 2020 e 2021. Le domande a polarità negativa sono state opportunamente evidenziate, per una migliore interpretazione dei risultati.

Tabella 6. Benessere organizzativo, discriminazioni di genere e conciliazione tempi di vita e di lavoro. Valutazioni medie su scala Likert 1-6. Anni 2020 e 2021

Domanda indagine interna ARTI	polarità	2020			2021			2021 su 2020
		M	F	Confronto M/F	M	F	Confronto M/F	Variazioni e F
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	-	1,4 6	1,5 6	-0,10	1,4 5	1,6 1	-0,16	-0,05
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	+	4,5 4	4,0 6	-0,48	5,0 0	4,2 8	-0,72	0,22
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	+	1,4 6	1,6 9	0,23	1,0 0	1,1 1	0,11	-0,58
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	+	1,9 2	1,8 8	-0,05	1,6 4	1,8 9	0,25	0,01
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	+	3,7 7	3,5 0	-0,27	3,6 4	3,3 3	-0,30	-0,17
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	+	4,0 8	4,0 0	-0,08	4,0 9	4,0 6	-0,04	0,06
Ritengo che il lavoro agile sia un valido strumento di conciliazione vita/lavoro	+	n/d	n/d	n/d	5,7 3	5,2 2	-0,51	n/d
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	+	3,1 5	3,3 1	0,16	2,4 5	3,5 0	1,05	0,19
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	+	3,7 7	4,1 3	0,36	4,0 9	4,3 9	0,30	0,26
Importanza. Le discriminazioni	+	4,0 8	4,3 8	0,30	4,5 5	5,0 0	0,45	0,63
<i>N. risposte</i>		13	16		11	18		

Il personale femminile mostra valutazioni medie più basse per la sostenibilità dei ritmi di lavoro, per l'equilibrio tra impegno lavorativo e retribuzione e per la soddisfazione del proprio percorso professionale. D'altro canto, il personale femminile ha una percezione maggiormente positiva riguardo l'attenzione dell'Ente verso l'investimento sulle risorse umane (compresa un'adeguata attività di formazione) e verso



azioni atte a favorire la conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita. Il lavoro agile viene valutato da tutto il personale come un valido strumento di conciliazione vita/lavoro, anche se la media del personale femminile è leggermente più bassa.



Primi risultati e prossime fasi implementabili

Dai dati sul personale finora a disposizione differenziati per genere non emergono particolari criticità. Vi sono tuttavia alcune questioni che è bene evidenziare:

- leadership nei processi decisionali dell'organizzazione spostata sulla componente maschile;
- un giudizio più basso su sostenibilità dei ritmi lavorativi e su equilibrio tra impegno richiesto e retribuzione da parte della componente femminile;
- maggiore partecipazione del personale femminile ad occasioni formative, che trova conferma anche nel giudizio maggiormente positivo su investimento dell'Agenzia sulle risorse umane.

Più che azioni specifiche sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quel che pare emergere è la **richiesta da parte del personale femminile di maggiore attenzione alla sostenibilità dei ritmi di lavoro e ai percorsi di crescita professionale all'interno dell'Ente.**

Tuttavia, questi primi risultati necessitano di maggiore approfondimento e coinvolgimento. Sulla base di quanto proposto dalla Commissione Europea nella guida esplicativa per chiarire contenuti, modalità di definizione ed attuazione di un GEP, le prossime fasi del *gender budgeting* in ARTI potrebbero prevedere:

- raccolta di dati più ampia su personale e beneficiari differenziata per genere;
- individuazione delle criticità in termini di servizi attivabili e mancanti, eventualmente sottoponendo al target interessato un questionario ad hoc;
- definizione degli obiettivi, delle azioni realizzabili sulla base delle risorse disponibili, con relative tempistiche per la loro realizzazione;
- implementazione delle attività, con relativo monitoraggio in itinere ed ex post della loro efficacia;
- processo di apprendimento necessario per correggere e/o riformulare il GEP per il ciclo successivo.

Tra le prime azioni realizzabili, potrebbero essere realizzate in via sperimentale delle giornate in cui l'Agenzia apre le proprie porte ai familiari dei dipendenti per far conoscere loro l'ambiente lavorativo e come si svolge materialmente la giornata lavorativa. Poiché in ARTI l'età media dei dipendenti e collaboratori è relativamente bassa rispetto ad altre amministrazioni, vi sono molti genitori con bambini in età scolare. Questi eventi, infatti, sono particolarmente importanti per i bambini, che così riescono a visualizzare concretamente dove si trova e cosa fa il genitore quando è assente, lontano da casa. Indicativamente, queste giornate potrebbero quindi tenersi nelle giornate prefestive in cui i bambini non hanno impegni scolastici. Queste iniziative hanno generalmente effetti benefici nelle organizzazioni perché rafforzano il rapporto di fiducia tra l'ente e la persona che vi opera. Conciliare la sfera professionale con quella familiare può essere complesso: quando una persona è consapevole che l'ente per cui lavora è sensibile al tema del 'work-life balance' ed è in grado di ascoltare a livello profondo le esigenze del singolo, vi è maggiore probabilità che si instauri un circolo virtuoso di reciproca fiducia e di auto-responsabilizzazione.