

Scheda n.1 sintesi risultati analisi doc CNR per impostazione BdG ISIN

Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	<p><i>CUG, GdC, esperti esterni o interni</i></p> <p><i>Esperti interni Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali (IRPPS), Direzione Generale e Performance</i></p>
Obiettivo/i	<p><i>Riportare quanto indicato nel BdG</i></p> <p><i>1-presentare un'analisi approfondita delle dinamiche di genere e favorire un confronto sull'identità organizzativa del CNR.</i></p> <p><i>2-valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate, a migliorare i risultati sin qui ottenuti, a segnalare le contraddizioni e le opportunità.</i></p>
Struttura	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</i></p> <p><i>Struttura del documento abbastanza semplice in parte applicabile all'ISIN</i></p>
Contenuti	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</i></p> <p><i>Analisi anagrafica (applicabile dal 2018 con dati e analisi in parte recuperabili dalla relazione CUG))</i></p> <p><i>Distribuzione uomini e donne nei profili (adattabile)</i></p> <p><i>Analisi per Dipartimento adattabile alle strutture ISIN</i></p> <p><i>Anzianità di servizio</i></p> <p><i>Indicatore CGI</i></p> <p><i>La produzione scientifica del personale CNR nei dati People in prospettiva di genere(parzialmente applicabile e contestualizzata con produzione tecnica)</i></p>
Forma/Presentazione	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</i></p> <p><i>Interessanti le elaborazioni grafiche per la rappresentazione dei dati. (per es. diagramma a forbice).</i></p> <p><i>Interessanti i riferimenti bibliografici nella trattazione</i></p>

	<i>dell'analisi.</i>
Indicatori (KPI)	Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.) <i>Anagrafica</i> <i>Tasso di incidenza delle motivazioni di assenza</i> <i>metodo del full counting per elaborazione per analisi produzione scientifica (abstract, atti convegno, monografie ecc.)</i>
	Numero totale 3
	Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)
	Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.) <i>CGI Indicatore Carriere</i> <i>Tabelle in appendice con i dati relativi al personale</i>
	Numero totale 2
	Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa) <i>Media</i>
	Indicatori particolari utilizzati da segnalare <i>metodo del full counting</i> <i>CGI Indicatore Carriere</i>
Conclusioni del BdG	Qualitative, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO) <i>SI</i>
Considerazioni:	
Non vi è una sezione conclusiva.	Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO) <i>SI</i>
Non si parla mai in termini economici né stipendiali né da impatto.	
La sensazione è che è un'estesione più analitica e approfondita della relazione annuale	Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO) <i>NO</i>

2.9. Glass Ceiling Index

Il Glass Ceiling Index (GCI), nella definizione di She Figures, vuole misurare la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica.

Definizione: Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade A). Il dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche (definizione She Figures):

$$GCI = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \times \frac{N_{donne}^{grade A} + N_{uomini}^{grade A}}{N_{donne}^{grade A}}$$

Nella formula sopra, il parametro N_x indica il numero di persone di genere x nel ruolo Y , mentre $N_x^{grade A}$ indica il numero totale di personale docente strutturato (PO, PA, RTD, e RU) di genere x .

Un valore di $GCI=1$ segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, un valore di $GCI < 1$ segnalerebbe la sovra-opportunità delle donne di arrivare nel ruolo apicale, mentre un valore di $GCI > 1$ segnala che le donne hanno meno chances di raggiungere la prima fascia.

Ancora una volta, con l'intento di individuare un trend, mostriamo il dato per due annualità tra le quali intercorre un triennio: il 2015 e il 2018.

Scheda n.2 Sintesi GEP-INAF risultati analisi docs utili per impostazione BdG ISIN

Aspetto/Elemento analizzato	Note
<p>Autori</p>	<p>CUG, GdC, esperti esterni o interni</p> <p>GdL formato con l'obiettivo di rappresentare la sfaccettata realtà di INAF, includendo dunque personale di ricerca, personale tecnologo e personale amministrativo con profili di esperienza molto diversificati, nonché di alcuni esponenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG).</p>
<p>Obiettivo/i</p>	<p>Riportare quanto indicato nel BdG</p> <p>Riduzione delle asimmetrie di genere, al contempo, la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del credo politico e/o religioso, del plurilinguismo.</p>
<p>Struttura</p>	<p>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</p> <p>Struttura basata sulle peculiarità dell'INAF, che conduce attività istituzionali sia di Ricerca scientifico/tecnologica che di Terza Missione, pensando a uno strumento di lavoro facilmente aggiornabile (se necessario su base annuale) e con obiettivi verificabili con facilità.</p> <p>Adattabile ad ISIN</p>
<p>Contenuti</p>	<p>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</p> <p>Sono stati definiti 3 obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aumentare la consapevolezza sia dell'esistenza di un divario di genere (gender gap) che dell'importanza di un approccio di genere nel campo dell'innovazione, per raggiungere livelli di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico; 2. rivedere ed equilibrare dal punto di vista del genere i numeri del personale impiegato nel nostro Ente, suggerendo azioni positive che aumentino la partecipazione e la rappresentanza di gruppi ora sottorappresentati;

	<p>3. lavorare con e per le istituzioni, incoraggiando e promuovendo la parità di genere attraverso cambiamenti strutturali nel nostro Ente.</p> <p>A partire da questi obiettivi, sono state individuate cinque Aree Tematiche di azione, coincidenti con quelle raccomandate dalla Commissione Europea nel documento Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) del Settembre 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benessere organizzativo ed Equilibrio vita privata-vita lavorativa; • Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; • Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; • Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica e nelle azioni di Terza missione; • Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, iniziative di divulgazione sui temi delle pari opportunità. <p>L'approccio e la struttura sono interessanti e potrebbero essere facilmente adattati ad Isin.</p>
<p>Forma/Presentazione</p>	<p>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</p> <p>Primo gruppo di schede contenenti tematiche-Attività.</p> <p>Secondo gruppo di schede (tabelle), una scheda per area tematica esplicitando per ciascuna tematica, azione, obiettivo, targhet, data entro la quale raggiungere l'obiettivo, referente, budget potenziale suggerito per la realizzazione di ciascun obiettivo.</p> <p>Adattabile ad ISIN. Ben fatto</p>
<p>Indicatori (KPI)</p>	<p>Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</p> <p>Non presenti</p> <hr/> <p>Numero totale 0</p> <hr/> <p>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso</p>

	<i>ISIN (alta/media/bassa)</i>
	<i>Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</i>
	<i>Numero totale 0</i>
	<i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i>
	<i>Indicatori particolari utilizzati da segnalare</i>
Conclusioni del GEP	<i>Qualitative, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i>
Considerazioni:	<i>SI</i>
Documento ben fatto e facilmente fruibile. Proposta di adottarlo come modello.	<i>Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i>
	<i>Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO)</i>

Scheda n.3 sintesi risultati analisi doc INAF per impostazione BdG ISIN

Doc: Linee Guida BdG INAF (.....2021)	
Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	CUG, GdC, esperti esterni o interni: Gruppo di Lavoro INAF su Gender Equality Plan e Bilancio di Genere
Obiettivo/i	Riportare quanto indicato nel BdG Redigere un documento di analisi considerazioni sulle opportunità di carriera per il personale femminile dell'INAF. Valutare l'importanza dello Smart Working.
Struttura	Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN). Struttura semplice applicabile ad ISIN con qualche miglioria
Contenuti	Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.) <ul style="list-style-type: none"> • Analisi anagrafiche (applicabile) • Analisi delle possibilità di carriera (applicabile) • Analisi delle redistribuzioni-stipendi (applicabile) • Analisi politiche INAF di conciliazione vita-lavoro (applicabile)
Forma/Presentazione	Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.) Presenza di grafici e tabelle commentati da testi sintetici.
Indicatori (KPI)	Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.) Analisi anagrafiche, di carriere e di stipendi confronto con altri enti di ricerca (grafici e percentuali). <i>Numero totale: 4</i> Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa) Necessità di informazioni ricavabili anche dal rapporto annuale. Difficoltà media. Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.) Glass Ceiling Index (GCI), <i>Numero totale: 1</i> Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)

	Necessità di informazioni ricavabili anche dal rapporto annuale. Difficoltà media.
	<i>Indicatori particolari utilizzati da segnalare</i>
Conclusioni del BdG	<i>Qualitative, cioè non discendenti dall'analisi degli indicatori (SI/NO) No</i>
	<i>Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO) Si</i>
	<i>Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO) No</i>

4_Scheda_Relazione INFN tabelle

TABELLA 1

Tutte le tabelle dei fogli sono applicabili adattandole al caso ISIN ad esclusione di quella contenute nel Fogli n. 3 e 4

TABELLA 2

Applicabile a ISIN adattandola alla struttura ed eventualmente anche separando le due sedi.

TabelleDirettivaBongiornoSpadafora

Contiene tabelle che si possono estrapolare dalla Relazione CUG annuale.

SCHEDA 5 - Linee guida GB negli EPR 7.12 dicembre 2021

Scheda sintesi risultati analisi docs utili per impostazione BdG ISIN

Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	<i>CUG, GdC, esperti esterni o interni</i> Giovanna Badalassi e del Gruppo di ricerca INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) "Bilancio di genere". Coordinamento: Valentina Cardinali e Anna Grimaldi. Componenti: Cristina Di Giambattista, Monica Esposito, Giusy Montalbano. Gabriella Natoli, Alessandro Rizzo, Alessia Rosiello.
Obiettivo/i	<i>Riportare quanto indicato nel BdG</i> Obiettivo generale: raggiungere la parità adottando una visione di genere al tempo stesso trasversale a tutti gli ambiti di intervento (<i>gender mainstreaming</i>) e specifica in merito ad azioni positive mirate alla parità ed aventi donne come principali beneficiarie (<i>gender targeting</i>); ciò attraverso lo sviluppo di metodologie e strumenti di analisi nel quadro di una idea condivisa del principio di parità di genere. Obiettivi negli EPR: -la non discriminazione di genere interna rispetto alle risorse umane dell'EPR; -la valorizzazione delle differenze di genere come fattore di crescita delle capacità di ricerca dell'ente.
Struttura	<i>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</i> Utile per strutturare il documento di Bilancio di genere per ISIN. Bilancio di genere è articolato in 5 parti: 1. Identità di genere dell'Ente. 2. Analisi di contesto. 3. Analisi della programmazione e della pianificazione. 4. Riclassificazione di bilancio. 5. Analisi di genere delle attività dell'EPR.

<p>Contenuti</p>	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</i></p> <p>Analisi qualitativa: primo step per es. analisi di genere delle risposte alle indagini sul benessere organizzativo, seguita da una indagine interna ad hoc sugli stereotipi di genere attraverso dapprima un questionario online anonimo e poi attraverso interviste e incontri di gruppo, nei quali discutere dei risultati del questionario e cogliere ulteriori elementi di analisi e di riflessione.</p> <p>Analisi quantitativa: analisi, con progressivi livelli di approfondimento ed incroci, di variabili descrittive di carattere:</p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>Personale</i> (età, sesso, titolo di studio, qualifica professionale, anzianità di servizio), -<i>Familiare</i> (stato civile, composizione nucleo contrattuale, numero ed età dei figli, non autosufficienti a carico) -<i>Contrattuale</i> (inquadramento contrattuale e livello, orario di lavoro, smart working, anzianità di servizio, assenze) -<i>Produttivo</i> (produzione prodotti scientifici per genere, citazioni ecc). <p>Rappresenta una fotografia delle differenze e delle diseguaglianze di genere in un determinato momento all'interno dell'EPR.</p>
<p>Forma/Presentazione</p>	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</i></p> <p>NA</p>
<p>Indicatori (KPI)</p>	<p>Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</p> <hr/> <p><i>Numero totale</i></p> <hr/> <p><i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i></p> <hr/> <p>Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</p> <hr/> <p><i>Numero totale</i></p>

	<i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i>
	<i>Indicatori particolari utilizzati da segnalare</i>
Conclusioni del BdG	<i>Qualitative, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i>
	<i>Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i>
	<i>Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO)</i>

SCHEMA 6 - Linee guida CIVIT_Delibera-n-5-del-2012-testo-finale

Scheda sintesi risultati analisi docs utili per impostazione BdG ISIN

Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	<i>CUG, GdC, esperti esterni o interni</i> Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
Obiettivo/i	<i>Riportare quanto indicato nel BdG</i>
Struttura	<i>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</i> 5 Pari opportunità e bilancio di genere Nella sezione dedicata al bilancio di genere realizzato, come previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto e tenendo anche conto di quanto indicato nella delibera n. 22/2011, si devono elencare gli obiettivi dell'amministrazione in tema di pari opportunità di genere . Le amministrazioni, ove siano state già intraprese azioni specifiche, possono inoltre sviluppare altre dimensioni che comunque attengano al divieto di discriminazione (motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali). Il bilancio in oggetto deve risolversi nella esposizione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità, coerentemente con quanto previsto dall'art. 40, comma 2, lettera g-bis), della legge n. 196/2009 come modificata dalla legge n. 39/2011. Nell'Allegato 1 si riportano indicazioni per la redazione del bilancio di genere.
Contenuti	<i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</i> (*)

Forma/Presentazione	<i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</i>
Indicatori (KPI)	Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)
	<i>Numero totale</i>
	<i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i>
	Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)
	<i>Numero totale</i>
	<i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i>
	Indicatori particolari utilizzati da segnalare
Conclusioni del BdG	<i>Qualitative, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i>
	<i>Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i>
	<i>Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO)</i>

(*)

Allegato 1: Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere

Il prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere, sviluppato secondo una logica per obiettivi, dovrà contenere a consuntivo le informazioni di seguito riportate, secondo un criterio di rilevanza in relazione alla missione/mandato e al contesto di riferimento dell'amministrazione; ciò a valle di un processo che porta ad individuare gli obiettivi "neutrali" e quelli "sensibili", ovvero che possono, direttamente o indirettamente, determinare forme di discriminazione.

1) Dimensione delle pari opportunità. Ferma l'obbligatorietà della dimensione di genere, è possibile individuare eventuali dimensioni aggiuntive ritenute rilevanti dall'amministrazione. Le dimensioni individuate a livello normativo sono riportate al paragrafo 4.2 della delibera n. 22/2011.

2) Prospettiva di riferimento. Può essere interna e/o esterna all'amministrazione, ovvero fare riferimento agli *stakeholder* interni e/o esterni.

3) Tipologia di impatto. Si possono distinguere le tre tipologie di impatto: a) diretto; b) indiretto; c) ambientale. Si parla di impatto diretto quando le pari opportunità costituiscono l'aspetto prevalente dell'obiettivo; a tal fine si consideri l'approfondimento 3 della delibera n. 22/2011 che riporta gli obiettivi a impatto diretto per i Piani

della *performance* 2011 delle amministrazioni centrali. La seconda tipologia degli impatti indiretti riguarda, invece, gli obiettivi che hanno comunque impatto sulle pari opportunità, ma, a differenza della categoria precedente, non ne costituisce l'aspetto prevalente. L'ultima categoria è invece quella degli impatti di tipo ambientale, ovvero degli obiettivi con un livello di sensibilità alle pari opportunità non particolarmente rilevante. Il prospetto delle informazioni dovrà essere sviluppato almeno per gli obiettivi a impatto diretto.

4) Obiettivi. Sono riportati gli obiettivi sia a livello strategico sia operativo.

5) Indicatori, target, azioni. A seconda di quale sia la tipologia di obiettivo di riferimento, verranno riportati indicatori, *target* e/o azioni del piano operativo o, comunque, elementi che diano conto, anche in via indiretta, delle modalità con cui viene misurata/sviluppata la sensibilità in termini di pari opportunità.

6) Risorse. Le risorse associate a ciascun obiettivo devono essere aggregate secondo un livello che preveda una suddivisione almeno tra risorse umane e finanziarie.

7) Risultati. Riporta elementi che permettano di dare conto dei risultati raggiunti e di eventuali scostamenti indicandone le cause.

Inoltre, è necessario riportare le principali criticità e opportunità riscontrate, nonché il coordinamento con i principali soggetti competenti in ambito di pari opportunità e, in primo luogo, quello con i **Comitati Unici di Garanzia** (CUG), specificando le azioni di coordinamento attuate. Infine, laddove fossero già state effettuate le rilevazioni, dovranno essere riportati i principali risultati in materia di pari opportunità ottenuti nell'ambito delle indagini sul personale dipendente previste dall'art. 14, comma 5, del decreto.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla **Delibera n. 22/2011**, nonché al materiale pubblicato in occasione dell'audizione sul bilancio di genere, disponibile sul sito istituzionale CiVIT.

SCHEDA 7 - ENEA Bilancio di genere 2020

Scheda sintesi risultati analisi docs utili per impostazione BdG ISIN

Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	<i>CUG, GdC, esperti esterni o interni</i> GdL CUG Massullo , Proietti, Sarra, Masella
Obiettivo/i	<i>Riportare quanto indicato nel BdG</i> <p>Il Piano di Azioni Positive (PAP) già adottato dall'ENEA per il triennio 2020-2022, su proposta del CUG, ha lo scopo di dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, di migliorare il clima lavorativo e di favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale nell'Amministrazione, nonché di ottimizzare l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.</p> <p>Il PAP 2020-2022 si articola in diverse aree tematiche una delle quali è "Equa rappresentatività e dignità di genere". Gli obiettivi dell'area sono:</p> <ul style="list-style-type: none">- Valorizzare le competenze all'interno dell'organizzazione in tutti i settori.- Promuovere l'adozione di buone prassi nella gestione delle risorse umane, al fine di contrastare gli stereotipi di genere.- Diffondere modelli culturali improntati alla promozione delle pari opportunità. <p>Obiettivi del PAP:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Comunicazione e informazione;2. Equa rappresentatività e dignità di genere;3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro;4. Benessere Organizzativo;5. Formazione;6. Collaborazioni nazionali e internazionali;7. Sicurezza in chiave di genere.
Struttura	<i>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</i> <p>BdG diviso in 4 parti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. analisi del contesto;2. organi di parità e tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità;3. programmazione e piano di azioni positive;

	<p>4. iniziative realizzate.</p> <p>Struttura applicabile ad ISIN con alcune semplificazioni.</p>
Contenuti	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</i></p> <p>Analisi effettuate sulla base di tanti indicatori; risultati riportati in 58 tabelle.</p> <p>Analisi dei dati con valutazioni.</p> <p>Azioni fatte nel triennio 2020-2022 al fine di raggiungere gli obiettivi del PAP.</p>
Forma/Presentazione	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</i></p> <p>Poco testo e tante tabelle (58!). Nessuna elaborazione grafica.</p>
Indicatori (KPI)	<p>Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</p> <p>NO</p> <hr/> <p><i>Numero totale</i></p> <hr/> <p><i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i></p> <hr/> <p>Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</p> <p>SI</p> <hr/> <p><i>Numero totale</i></p> <p>58</p> <hr/> <p><i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i></p> <p>Necessità di molti dati. Il BdG è stato redatto con la collaborazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Direzione del Personale - la Direzione Amministrazione Centrale - UVER-SOC

	- il Laboratorio informatico gestionale della Divisione per lo Sviluppo Sistemi per l'informatica e l'ITC
	<i>Indicatori particolari utilizzati da segnalare</i>
Conclusioni del BdG	<i>Qualitative, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i> NO
	<i>Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i> SI
	<i>Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO)</i> SI Le amministrazioni pubbliche, per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità, dovrebbero organizzare percorsi informativi e formativi per coinvolgere tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti che potrebbero assumere il ruolo di catalizzatori e promotori a del cambiamento culturale. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi. Il Comitato Unico di Garanzia auspica che l'Amministrazione possa promuovere sempre di più l'inserimento equilibrato dei generi nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità. La gestione delle pari opportunità non intende rispondere soltanto ai fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito, ma costituisce, altresì, una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa.

Scheda n.8 sintesi risultati analisi doc ATENEI per impostazione BdG ISIN

Doc: Linee Guida BdG Atenei (settembre 2019)	
Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere
Obiettivo/i	<p>L'obiettivo è quello di far sì che il Bilancio di Genere, quale momento di analisi e di confronto sulla reale identità di ciascun Ateneo finalizzato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate -migliorare i risultati sin qui ottenuti, -segnalare le contraddizioni, ma anche le opportunità -evidenziare politiche e strumenti da adottare. -rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche <p>Il BdG è uno dei contenuti obbligatori della Relazione sulla performance che le amministrazioni sono tenute a produrre obbligatoriamente entro il 30 giugno di ogni anno. La sua redazione, dunque, diventa essa stessa obbligatoria (vedi l.150/2009).</p>
Struttura	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</i></p> <p>Linee guida modulari e flessibili: contenuto minimo+indicazioni per approfondire alcune tematiche; si estende ntero ciclo dalla rendicontazione alla programmazione successiva Applicabili all'ISIN, con alcune importanti semplificazioni e specificazioni (Authority vs.Atenei)</p>
Contenuti	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</i></p> <p>Parte I: descrive il processo del BdG (5pp),Ottimo esempio da tenere in conto per cronoprogramma su cui basare SdF ISIN</p> <p>Parte II: analisi di contesto attraverso l'individuazione di un insieme di dati, indicatori, indici e loro rappresentazioni che consentano la comparabilità storica, nazionale e internazionale; sono presentati gli indicatori di contesto specifici alle diverse componenti che studiano e lavorano nell'Università (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo) e agli organi di governo&collegamento fra il BdG e il Bilancio di Ateneo (50 pp)</p> <p>Azioni In particolare, per ciascuna di esse è opportuno specificare:</p> <ul style="list-style-type: none"> -il tipo di azione e l'obiettivo che si intende perseguire (breve descrizione) -a chi è destinata (tutto il personale - TA e docente, solo il personale strutturato, la comunità studentesca iscritta nei corsi di studio e nei corsi di dottorato, ecc.) il soggetto proponente ed attuatore -il budget richiesto e assegnato

Riporta Lista di azioni

Indicatori di risultato e impatto

Indicatori di risultato e di impatto: quale differenza?

Quali indicatori inserire?

Gli indicatori di risultato e di impatto possono essere di tipo sia quantitativo che qualitativo e sono diretti a realizzare un costante monitoraggio delle azioni realizzate

e a verificare se e in che modo esse hanno contribuito ad un cambiamento strutturale

Indicatori di risultato: rappresentano l'esito immediato

delle azioni implementate (es. quante persone hanno

partecipato all'azione? Quante persone sono state beneficiarie delle azioni messe in atto? Quante hanno usufruito del servizio?)

• **Indicatori di impatto:** esprimono l'impatto dell'azione nel medio e lungo termine in relazione ad uno specifico ambito (es. conciliazione tempi di vita, di lavoro e di studio, benessere lavorativo, ecc.): in che modo l'azione realizzata (o le azioni realizzate), insieme ad altri eventi e fattori esterni, ha(hanno) modificato il contesto di partenza (es. E variata la composizione per genere della comunità studentesca o del personale docente in area STEM?). Gli indicatori di impatto vanno quindi considerati su un arco temporale pluriennale e tendono a misurare un fenomeno che può essere anche l'esito di molteplici azioni, così come di fattori esterni all'Ateneo.

Parte III: contiene una sintesi dei documenti di programmazione e rendicontazione con suggerimenti per l'integrazione negli stessi dei dati rilevati mediante il BdG (20 pp)

Il ciclo del BdG, avviato dal primo BdG, sarà così legato al ciclo di bilancio (ex ante ed ex post) dell'Ateneo e quindi non sarà disgiunto dal suo sistema di programmazione economico-finanziaria e relativa rendicontazione. In particolare, nelle edizioni successive alla prima del BdG, dovrà essere prevista una specifica sezione in cui si confrontano gli impegni assunti con il Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e quanto effettivamente speso e rendicontato nel Bilancio Consuntivo, per gli obiettivi di parità di genere

Tab. 2.4 Ciclo del Bilancio di Ateneo e Ciclo del Bilancio di Genere.

L CICLO DI BILANCIO DI ATENEO IL CICLO DEL BDG

1. Costituzione del Gruppo di coordinamento del BdG, analisi di contesto (report basato sugli indicatori) e comunicazione dei risultati (v. Parte I)

Entro Giugno, anno 0: Linee per la programmazione triennale e annuale (Piano Strategico)

2. Individuazione degli obiettivi di eguaglianza di genere sulla base dell'Analisi di contesto

Entro Dicembre, anno 0: Bilancio annuale e triennale di previsione per anno 1 e triennio (anni 1,2, 3)

3. Classificazione delle spese; controllo con la *check-list* delle azioni specifiche per l'eguaglianza di genere

IL CICLO DI BILANCIO DI ATENEO IL CICLO DEL BDG

Entro Gennaio, anno 1: Piano integrato con obiettivi strategici e operativi

4. Obiettivi strategici e operativi di eguaglianza di genere: Piano di Azioni Positive (PAP) e diffusione obiettivi di *Gender Equality*

Entro 30 Aprile, anno 2: Bilancio consuntivo annuale dell'anno 1

5. Presentazione del documento contabile consuntivo riferito all'anno 1: i)

rendiconto dei costi sostenuti per le azioni specifiche per l'eguaglianza di genere; ii) rendiconto della ripartizione dei costi sensibili al genere

Entro 30 Giugno, anno 2: Relazione sulla performance 6. *Gender Auditing*: analisi del bilancio consuntivo in una prospettiva di genere

Entro Giugno, anno 3

7. Nuova analisi di contesto e confronto con l'analisi di contesto del triennio precedente

CATEGORIA DEFINIZIONE CATEGORIE DI COSTO ED ESEMPI

0. Costi non quantificabili in una prospettiva di genere

Costi che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere.

Ammortamenti e svalutazioni;

Accantonamenti per rischi e oneri.

Esempi:

Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto (riferite ad esempio ai fitti, ai canoni e alle utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti).

1. Costi sensibili al genere Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso.

Costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente.

Esempi:

retribuzioni del personale (dirigenti, PTA, personale docente e ricercatore)

risorse destinate alla formazione concesse a individui che possono

avere una diversa propensione a partecipare per via del genere;

	<p>risorse destinate a borse di studio concesse a studenti/studentesse che possono avere un diverso tasso di eleggibilità e/o propensione a partecipare per via del genere.</p> <p>Tab. 2.5 Classificazione dei costi del bilancio di ateneo in una prospettiva di genere.</p> <p>CATEGORIA DEFINIZIONE CATEGORIE DI COSTO ED ESEMPI</p> <p>2. Costi per ridurre le diseguaglianze di genere</p> <p>Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive.</p> <p>Azioni previste per la parità di genere: distinguendo <i>stakeholder</i> interni ed esterni all'Ateneo.</p> <p>Esempi (<i>Stakeholder</i> interni) risorse destinate a misure per la conciliazione tra attività professionale e lavoro familiare (es. contributo per asili nidi, centri estivi, ecc.); costi per la formazione della componente studentesca nell'ottica di genere nelle diverse discipline (es. borse di studio o premi di laurea dedicate a tematiche di genere).</p> <p>Esempi (<i>Stakeholder</i> esterni)</p> <p>attività di ricerca scientifica con impatti sul genere (es. medicina di genere); attività di orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline.</p> <p>Tra i costi non classificabili, laddove ad una prima "Riclassificazione in una prospettiva di genere" il campo riservato al codice (0, 1, 2) risulti "vuoto", si raccomanda l'acquisizione di informazioni più dettagliate in possesso dell'amministrazione centrale o dei singoli dipartimenti per meglio identificare l'eventuale impatto della voce di costo in una prospettiva di genere.</p> <p>Nella considerazione delle voci "costi sensibili al genere" (codice 1), è importante porre particolare attenzione alle voci su cui l'Ateneo ha effettiva possibilità di incidere (ad esempio, i costi del personale, dati nella gran parte dal valore degli stipendi, sono tendenzialmente rigidi).</p> <p>Fra i vari documenti considerati quelli con una più evidente stretta connessione funzionale con il BdG8:</p> <p>(a) piano strategico;</p> <p>(b) piano delle azioni positive; (c) relazione annuale del CUG;</p> <p>(d) programmazione triennale;</p> <p>(e) programmazione triennale del personale;</p> <p>(f) programma triennale dei lavori pubblici;</p> <p>(g) programmazione offerta formativa;</p> <p>(h) piano triennale di formazione del personale tecnico-amministrativo;</p> <p>(i) piano integrato/piano della performance;</p> <p>(l) relazione sulla performance;</p> <p>(m) relazione del nucleo di valutazione.</p> <p>Per ciascun documento è riportata una sintetica scheda, dove viene indicata la fonte normativa, la sua definizione (cosa rappresenta), le modalità di redazione (chi lo redige, la tempistica e l'iter procedurale) e le possibili connessioni con il BdG.</p> <p>Appendici: A-Indicatori (57 pp)- Non molti applicabili ad ISIN</p> <p>Tabelle corrispondenza (2 pp) NA</p> <p>Esempi di altri indici di genere proposti da Atenei italiani (1pag) NA</p>
Forma/Presentazione	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</i></p> <p>Solo testo+ tabelle</p> <p>Affidata ad Uff. comunicazione interno o all'esterno e modulare per i diversi stakeholder</p>
Indicatori (KPI)	<p><i>Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</i></p> <p>Numero totale: Nessuno</p> <p><i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i></p> <p>NA</p>

	<p>Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</p> <p>Numero totale: 49 suddivisi in 4 categorie (Stud/doc-ric/tecn-Amm/ organi governo), e in 3 categorie in base liv.appr.&diff.reperimento(vedi dopo)</p>
	<p>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</p> <p>Medio/bassa per gli indicatori applicabili ad ISIN</p> <p>livello di approfondimento e alla difficoltà di reperimento dei dati</p> <p>DATO verde DATO DISPONIBILE SULLE BANCHE DATI NAZIONALI</p> <p>DATO arancio DATO REPERIBILE ATTRAVERSO FONTI MIUR O ALTRE FONTI</p> <p>DATO rosso DATO INTERNO</p>
	<p>Indicatori particolari utilizzati da segnalare</p> <p>GCI, Indennità, Richieste benefici asili nido, campi scuola, ecc..</p> <p>La raccolta è richiesta dal GdC alle unità competenti; l'elaborazione, analisi e proposta azioni a cura direttamente del GdC</p>
<p>Conclusioni del BdG</p>	<p>Qualitative, cioè non discendenti dall'analisi degli indicatori (SI/NO) NO</p>
	<p>Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO) SI</p>
	<p>Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO)</p> <p>SI, destinate alla programmazione strategica , non relegate nel PAP, con monitoraggio e rendicontazione nel piano successivo con cadenza triennale</p>

Scheda n.9 sintesi risultati analisi doc PdR UNI per impostazione BdG ISIN

Doc: PdR UNI – Linee Guida Sistema di Gestione parità di genere (2022)	
Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	UNI, sulla base esiti Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità. La prassi di riferimento raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno dei soggetti rappresentanti il mercato e la società civile, firmatari di un accordo di collaborazione con UNI, rappresentati nel Tavolo “Parità di genere” condotto da UNI.
Obiettivo/i	Promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali e l'adozione di un sistema di gestione.
Struttura	<i>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</i> Abbastanza semplice; prevede l'introduzione di n.33 indicatori KPI sia qualitativi (20) che quantitativi (13), suddivisi in 6 Aree di diverso peso: 1. Cultura e strategia (5.2);15% 2. Governance (5.3);15% 3. Processi HR (5.4);10% 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda(5.5);20% 5. Equità remunerativa per genere (5.6); 20% 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7). 20% Alcuni dei quali facilmente applicabili ad ISIN , assimilabile ad organizzazione di medie dimensioni (tra 50 e 249 dip.); se assimilata a piccola organizzazione (<50 dip.), gli indicatori si riducono a 13.
Contenuti	<i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</i> La PdR, schematicamente si divide in 2 parti (oltre al contesto), una dedicata agli indicatori e l'altra alle POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE. Nella seconda parte vengono in sostanza riportati i principali requisiti di un SG basato sul ciclo di Deming (PDCA) che assicura la parità di genere nell'organizzazione, anche grazie agli indicatori elencati nella prima parte.
Forma/Presentazione	<i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</i> Solo Testo e tabelle
Indicatori (KPI)	Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.) Numero totale: 20 attinenti Aree Cultura e strategia (7) Governance (4); Processi HR(6); Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (3) <i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i>

	<p>Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</p> <p>Numero totale: 13 attinenti Governance (1); Opportunità di crescita ed inclusione delle donne (7); Equità remunerativa per genere (3) Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (2);</p> <p>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</p> <p>Abbastanza semplici, la gran parte applicabili as ISIN, tenendo presente la sua natura di PA</p> <p>Indicatori particolari utilizzati da segnalare</p> <p>Indicatori qualitativa di natura organizzativa con risposta SI/NO</p>
Conclusioni del BdG	<p>Qualitative, cioè non discendenti dall'analisi degli indicatori (SI/NO)</p> <p>NO</p> <p>Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</p> <p>Si, in parte si calcola un valore di un macro-indicatore Globale, che se superiore a 60% apre alla possibilità di certificazione</p> <p>Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO)</p> <p>SI. Connesse all'applicazione e calcolo del Macro-Indice ed al raggiungimento della certificazione</p>

Scheda n.10 sintesi risultati analisi doc Unioncamere per impostazione BdG ISIN

Doc: Linee Guida BdG Unioncamere (2012)	
Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	<p><i>CUG, GdC, esperti esterni o interni</i></p> <p>Gruppo di lavoro interdisciplinare, per costruire un percorso partecipato, che vede l'impegno di Unioncamere, Retecamere, Univ. Tor Vergata, Modena-Reggio Emilia e di alcune Camere di commercio, portatrici delle loro specifiche esperienze da integrare con le competenze tecniche e con le risultanze della letteratura in materia.</p>
Obiettivo/i	<p><i>Riportare quanto indicato nel BdG</i></p> <p><u>L'obiettivo è costruire un modello specifico di Bilancio di genere per le Camere di commercio, che comprenda Linee guida contenenti i passi necessari per l'elaborazione (il processo) e un prototipo di sistema con i contenuti consigliati</u></p> <p>Avviare un percorso di diffusione del Bilancio di genere nelle Camere di commercio ed offrire al Sistema camerale una serie di indicazioni per costruire il Bilancio di genere secondo criteri e modalità omogenei</p> <p>Benefici attesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettere a disposizione dei decisori istituzionali uno strumento per capire meglio l'impatto delle loro strategie sugli stakeholder, uomini e donne; - rimodulare i servizi e le iniziative camerali in funzione delle diverse esigenze espresse e/o rilevate da uomini e donne; - prospettare nuove possibilità di utilizzare meglio le risorse da finalizzare alle pari opportunità e alle politiche di genere; - offrire agli stakeholder un nuovo modello di lettura dell'operato della Camera di commercio, similmente a quanto già avviene con il Bilancio sociale; - sensibilizzare la struttura e il personale interno sulle tematiche di parità. <p>Molto riferito a esigenze Camere di commercio, in rapporto con il territorio.</p>
Struttura	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</i></p> <p>Struttura (indice) e contenuti abbastanza semplici per linguaggio e lunghezza testi; applicabile ad ISIN, depurata da alcuni specificità tipiche del mondo camerale (vedi ad es. analisi di contesto e sez. Contenuti)</p> <p>Nella prima parte sono presentati dei "concetti chiave" attraverso i quali introdurre un linguaggio condiviso e dei riferimenti tematici comuni, sono definizioni utili per la comprensione del tema trattato e per l'introduzione ai principi generali delle Pari opportunità e della rendicontazione di genere.</p> <p>Nella seconda parte è descritto il processo attraverso il quale realizzare il Bilancio di genere: consta di 4 fasi, per ciascuna della quali sono illustrate le modalità consigliate. Vedi flow-chart figura pag.36.</p> <p>La prima fase è preparatoria in cui risulta fondamentale la sensibilizzazione al tema delle pari opportunità, divulgando ed estendendo l'iniziativa all'interno dell'ente attraverso il coinvolgimento dell'intero personale a partire dagli organi di vertice. Altro momento importante di questa prima fase è la costituzione del gruppo di lavoro che dovrà possedere le competenze e un manifesto interesse a lavorare su tali tematiche.</p> <p>La seconda fase è l'analisi del contesto esterno al fine di descrivere l'ambiente socio-economico nel quale opera ciascuna Camera di commercio, nonché del proprio contesto interno sia in termini organizzativi sia di mappatura delle attività rilevanti in ottica di genere. I risultati di questa analisi interna ed esterna forniranno gli elementi per dare inizio alla terza fase di realizzazione del Bilancio di genere con i seguenti passaggi:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • pianificazione e programmazione, in cui vengono definite le strategie e le azioni da intraprendere in tema di pari opportunità e individuati i relativi obiettivi strategici ed operativi; • misurazione e valutazione della performance di genere intesa come raggiungimento degli obiettivi realizzati; • redazione del Bilancio, momento culminante del percorso di elaborazione, in cui verranno riportate e sistematizzate le informazioni sin qui raccolte. <p>Nella quarta fase il processo si conclude con la divulgazione e comunicazione del documento agli stakeholder anche come occasione di raccolta di feedback dai quali prendere spunto per un miglioramento continuo, alimentando così la ciclicità del percorso di elaborazione del Bilancio di genere.</p> <p>Nell'allegato alle Linee guida vengono inoltre forniti una serie di indicatori.</p>
<p>Contenuti</p>	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</i></p> <p>Riporta utili suggerimenti su composizione GdL e compiti. Non applicabili ad ISIN gli aspetti relativi alla parte finanziaria del BdG.</p> <p>Coordinatore</p> <p>L'avvio del progetto può assumere un carattere di sperimentazione, alla quale vanno poi affiancate procedure di rilevazione e di elaborazione che permettono di arrivare gradualmente ad attuare il percorso nella sua completezza.</p> <p>L'analisi di contesto rappresenta la prima fase del Bilancio di genere, nella quale si descrive l'ambiente sociale, economico e politico nel quale opera la Camera.</p> <p>Sono proposte 4 macrocategorie di riclassificazione delle attività degli enti camerali, seguendo un criterio decrescente rispetto all'impatto di genere: dirette, indirette, ambientali e neutre.</p> <p>AREE DIRETTE. Riguardano attività che sono esplicitamente e direttamente indirizzate a colmare un gap di genere e che individuano come destinatari un target espressamente femminile o maschile. Quest'area, ad esempio, può essere individuata nelle iniziative promosse a sostegno specifico dell'imprenditoria femminile.</p> <p>AREE INDIRETTE. Riguardano attività di per sé non rivolte specificatamente a donne e uomini ma che hanno un target di destinatari ben definito e individuabile, all'interno del quale si può rinvenire un differente impatto di genere. Quest'area può essere individuata in tutte le iniziative che sono imputabili a utenti uomini o donne che beneficiano di un servizio erogato dalla Camera di commercio.</p> <p>L'imputazione a tale area può variare a seconda delle Camere di commercio e della capacità di raccolta e gestione dei dati. Ad esempio, un corso di formazione può essere classificato nelle aree indirette nel caso in cui sia possibile segmentare ex i partecipanti tra uomini e donne.</p> <p>AREE AMBIENTALI. Sono attività genericamente indirizzate a migliorare il contesto economico del territorio di riferimento e che determinano comunque un beneficio differenziato per donne e uomini sulla base della loro diversa presenza nei settori di intervento. Mentre nell'area delle attività indirette si fa riferimento a una quantificazione reale, per le aree ambientali si potrebbe considerare – e anche per questo diviene 22 particolarmente importante procedere in maniera corretta ed approfondita all'analisi del contesto socio-economico del territorio – la presenza percentuale di imprenditoria femminile/ maschile o, ad esempio, ad alta occupazione femminile/maschile nei settori economici beneficiari delle iniziative. Ciò potrà essere funzionale, in sede di reporting, a fare una stima di impatto di genere potenziale.</p> <p>La differenza tra aree indirette e aree ambientali può essere, quindi, più o meno precisa in base alla disponibilità effettiva dei dati dei beneficiari delle attività che consentono la ripartizione tra utenza femminile e non, o, in mancanza, che permettono invece solo una stima tra utenti femminili e non relativamente al settore economico di riferimento.</p> <p>AREE NEUTRE. Sono quelle per le quali non è possibile individuare una ricaduta di genere rappresentabile. L'utilizzo di questa categoria è in contraddizione con il principio di gender mainstreaming che prevede di cogliere le differenze di genere in modo trasversale. Quest'area viene, dunque, utilizzata per tenere distinte le aree ad impatto di genere visibile da quelle dove l'impatto di genere, seppur presente, è talmente</p>

	<p>minimo o non rappresentabile che non sarebbe corretto confonderlo con le altre aree.</p> <p>Possono essere definibili come neutre le attività di tipo amministrativo rese agli iscritti per adempimenti di legge, che quindi non rientrano nella sfera decisionale autonoma camerale o le attività indirizzate a un'utenza generica.</p> <p>Ad esempio sono comprese in tali voci la comunicazione istituzionale, la struttura, i servizi amministrativi, la regolazione del mercato. Collegamento con programmazione generale, piano performance, Piano azioni positive</p> <p>Fare proprie le risultanze raccolte con il BdG e tradurle in priorità strategiche e operative</p> <p>-Nel quadro della Pianificazione strategica dovranno essere definite le strategie e azioni di pari opportunità con orizzonte pluriennale;</p> <p>- nell'ambito della programmazione operativa dovranno essere identificate le azioni per la promozione di una effettiva parità di donne e uomini e i relativi obiettivi da conseguire su base annuale.</p> <p>Gli obiettivi individuati grazie al percorso delineato dovranno confluire nella programmazione generale dell'Ente, così come dovranno essere recepiti nei vari documenti programmatici, quali le RPP, il programma pluriennale e, non ultimo, il Piano delle performance. Si potrà decidere di dar loro rilievo autonomo in una apposita sezione denominata appunto "Pari opportunità e politiche di genere" oppure in alternativa potranno essere inserite in maniera trasversale rispetto ai vari assi strategici delle Camere (in una logica più coerente con il mainstreaming).</p> <p>Naturalmente, qualora siano stati adottati documenti di programmazione specificatamente dedicati alle pari opportunità – come ad esempio il Piano triennale delle azioni positive andranno ricercate le necessarie sinergie.</p>
Forma/Presentazione	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</i></p> <p>Test, tabelle, flow-chart</p>
Indicatori (KPI)	<p><i>Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</i></p> <p>Numero totale: NO</p> <hr/> <p><i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica diponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i></p> <p><i>Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</i></p> <p>Numero totale: SI, Molti ma non applicabili ad ISIN</p> <hr/> <p><i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i></p> <p>Non applicabili ad ISIN</p> <hr/> <p><i>Indicatori particolari utilizzati da segnalare</i></p>
Conclusioni del BdG	<p><i>Qualitative, cioè non discendenti dall'analisi degli indicatori (SI/NO):</i></p> <p>NO</p> <hr/> <p><i>Analitiche, cioè riferite all'analisi degli indicatori (SI/NO)</i></p> <p>SI</p> <hr/> <p><i>Con proposte di azioni per l'Amministrazione (SI/NO)</i></p> <p>SI</p>

Scheda n.11 sintesi risultati analisi doc ISFOL per impostazione BdG ISIN

Doc: Linee guida ISFOL per la redazione del Bilancio di Genere (2013)	
Aspetto/Elemento analizzato	Note
Autori	<i>CUG, GdC, esperti esterni o interni</i> ISFOL-Gruppo di Ricerca Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni
Obiettivo/i	<i>Riportare quanto indicato nel BdG</i> Facilitare l'adozione della metodologia del bilancio di genere e la sua internalizzazione nelle amministrazioni pubbliche, nonché per guidare gli addetti ai lavori nell'individuazione dei precisi step da seguire, nell'identificazione delle fonti informative e statistiche, nell'utilizzo degli strumenti in modo adeguato. Con specifici esempi estrapolati dall'analisi dell'esperienza pugliese Il Bilancio di Genere è inteso come un modo per mettere in relazione gli obiettivi politici e programmatici con la spesa loro effettivamente allocata, adottando il punto di vista di genere. Molto riferito ad esigenze Enti locali.
Struttura	<i>Riportare indicazioni sintetiche (semplice, complessa, particolarità non applicabile/applicabile ad ISIN)</i> Struttura abbastanza semplice per linguaggio e lunghezza testi; applicabile ad ISIN, depurata dalle specificità tipiche degli enti locali di amministrazione attiva (vedi ad es. analisi di contesto e sez. Contenuti); il focus è sull'analisi della spesa pubblica. Metodologia del bilancio di genere attraverso la realizzazione delle seguenti specifiche fasi: -Analisi del contesto -obiettivo dell'analisi di contesto è rilevare i fabbisogni della popolazione ed evidenziare le disuguaglianze tra donne e uomini, in merito alle sfere indagate -stabilire in anticipo esattamente quali sono le dimensioni di vita che si vuole indagare e gli indicatori attraverso i quali rappresentare la realtà oggetto di studio. -inizialmente si può stabilire di analizzare solo alcuni settori, quali ad esempio Formazione e Istruzione, Lavoro e Sanità, per far entrare gradualmente a regime l'analisi di genere delle decisioni di spesa -elaborare gli indicatori ad es: batteria di indicatori di genere (gender sensitive) predisposti dall'Isfol, utilizzando per i dati i sistemi di rilevazione nazionali, consultazione dei documenti programmatici e di rapporti di monitoraggio -Analisi della programmazione -l'obiettivo è isolare l'attenzione alle questioni di genere e come esse vengono affrontate, lungo tutto il percorso del ciclo programmatico: dall'enunciazione dei principi ai singoli provvedimenti. -raccolta docs con enunciazioni a carattere politico, di policy, di elaborazioni programmatiche, di allocazione di risorse. -ricerca di organismi per la parità di genere -documenti di carattere strategico e programmatico quali, ad esempio, piani triennali o annuali per la formazione e il lavoro o piani per le pari opportunità. Infine si passa all'analisi dei documenti di previsione economico-finanziaria quali, ad esempio, il DPEF e la legge finanziaria -Analisi della spesa e degli interventi attuati -analisi dei documenti contabili quali, soprattutto, i bilanci previsionali e consuntivi, bilanci di direzione -riclassificare le voci di spesa secondo l'ottica di genere secondo 4 categorie di riclassificazione: -spesa diretta alle donne (ad es. misure per l'imprenditoria femminile, centri anti-violenza, ecc.) - spesa indirettamente rilevante per le donne e le pari opportunità (interventi rivolti alle persone per i quali sia presa - o si possa prendere - in conto la specificità femminile ad es. interventi formativi, strumenti di emersione, strumenti anti-crisi, incentivi occupazione, ecc.) - spesa rilevante per il contesto economico e sociale (interventi volti a favorire la parità e l'equità di genere attraverso un miglioramento dell'ambiente - enabling environment ad es. interventi per conciliazione vita-lavoro, centri per l'impiego, ecc.) - spesa neutra, che non influisce sulle disparità di genere (ad es. le grandi infrastrutture quali porti, energia, ecc.).

	<p>-è possibile suddividere ulteriormente le categorie di spesa indiretta e di contesto in modo da evidenziare al loro interno la maggiore rilevanza di genere. Si potrà così distinguere tra “spesa indiretta a forte rilevanza di genere” e “Altra spesa indiretta”, e tra “Spesa di contesto a forte rilevanza di genere” e “Altra spesa di contesto”. Le prime due voci comprendono, ad esempio, interventi di microcredito a sostegno delle imprese rivolti a soggetti svantaggiati, che impattano anche sulle donne in quanto comprese in tale tipologia di soggetti, e interventi a sostegno dell’immigrazione o che utilizzano il Fondo regionale per l’occupazione dei disabili, che ricadono in generale su tutte le persone. Le ultime due voci, invece, includono da un lato attività quali, ad esempio, interventi specifici di sostegno per la conciliazione o per la costruzione e gestione di asili nido, che migliorano il sistema in generale ma anche la vita delle donne, più frequentemente coinvolte nei lavori di cura familiare, e dall’altro interventi di organizzazione di centri per l’impiego e quant’altro.</p> <p>La finalità dell’analisi dell’attuazione è quella di individuare realmente quali ricadute di genere hanno avuto gli interventi posti in campo, mettendo in tal modo in evidenza i punti di forza e quelli di debolezza riscontrati nel corso dell’analisi, tramite i quali è possibile intervenire per migliorare la successiva fase di costruzione del bilancio. Questa fase si realizza attraverso la descrizione delle attività realizzate a partire dai documenti di riferimento, quali progetti o programmi, bandi o avvisi pubblici, report di attività e quant’altro. Oltre alla fase di analisi desk sulla documentazione, è opportuno avvalersi anche di altri strumenti per la verifica e l’approfondimento della fase di implementazione: in particolare, interviste individuali o focus group ai principali responsabili o referenti dei Servizi o degli Uffici afferenti le amministrazioni.</p> <p>-individuazione degli obiettivi di miglioramento</p> <p>Si tratta di indicazioni, rivolte alle autorità competenti ovvero alle amministrazioni referenti, rispetto a possibili direzioni di azioni da intraprendere per garantire equità e parità nell’allocazione delle risorse economiche pubbliche.</p> <p>La promozione delle pari opportunità di genere si può concretizzare nella riallocazione economica, più efficiente, più efficace e più equa delle risorse esistenti. Gli obiettivi di miglioramento rappresentano lo strumento guida per realizzare tale proposito.</p> <p>- a partire dai quali l’Ente pubblico può rivalutare la propria azione e riprogrammare la spesa in ottica di genere</p>
Contenuti	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. prevalenti indicatori, analisi, azioni sul personale, ovvero contenuti più complessi con collegamenti alla performance, al bilancio di previsione, alla programmazione, ecc.)</i></p> <p>Le LG ISFOL sono centrate sui collegamenti al bilancio di previsione ed alla programmazione economica nell’ambito dell’amministrazione attiva, quindi poco applicabili all’ISIN. Assenza di indicatori applicabili dall’ISIN.</p>
Forma/Presentazione	<p><i>Riportare indicazioni sintetiche (ad es. solo testo e tabelle, elaborazioni grafiche che alleggeriscono la lettura, ecc.)</i></p> <p>Adotta una grafica adatta alla presentazione multimediale (poco testo, molti box e grafici)</p>
Indicatori (KPI)	<p><i>Qualitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</i></p> <p>Numero totale: NA</p> <p><i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i></p> <p>NA</p> <p><i>Quantitativi (SI/NO, tipologie: anagrafica, carriere, stipendi, budget, ecc.)</i></p> <p>Numero totale: NA</p> <p><i>Valutazione complessità in base ad elaborazioni richieste & necessità verifica disponibilità info presso ISIN (alta/media/bassa)</i></p> <p>NA</p> <p><i>Indicatori particolari utilizzati da segnalare</i></p> <p>NA</p>
Conclusioni del BdG	<p><i>Qualitative, cioè non discendenti dall’analisi degli indicatori (SI/NO)</i>NO</p> <p><i>Analitiche, cioè riferite all’analisi degli indicatori (SI/NO)</i>SI</p> <p><i>Con proposte di azioni per l’Amministrazione (SI/NO)</i> SI</p>