

INDICE COMMENTATO DEL 1° BILANCIO DI GENERE DELL'ISIN

1. Introduzione

Scopo del Bilancio di genere: obiettivi generali e obiettivi specifici.

Motivazioni sull'importanza della predisposizione del Bilancio di genere come valido strumento di supporto e di strategia per l'ISIN nella valorizzazione del proprio personale, di sesso sia femminile che maschile, al massimo delle rispettive potenzialità, in un'ottica di superamento del gap di genere.

Breve presentazione dei capitoli in cui è suddiviso il documento.

2. Quadro Normativo

Riferimenti normativi europei e italiani.

3. Definizioni

Acronimi e definizioni di riferimento, ad esempio:

BIGE – Bilancio di genere

GEP – Gender Equality Plans

PAP – Piani delle Azioni Positive

CUG – Comitato Unico di Garanzia

4. Presentazione dell'Ispettorato

Identità e finalità istituzionali dell'ISIN.

Regolamento dell'ISIN.

5. Identità di genere dell'Ispettorato

Distribuzione di genere del personale, inquadramenti e ruoli con excursus storico 2019-2023 con grafici ed eventuali tabelle.

Verifica Regolamento Statuto (se richiama principio parità di genere).

6. Analisi di contesto

Analisi del contesto interno

Si riferisce prevalentemente alle risorse umane (Rif. relazione annuale del CUG).

Analisi quantitative: tipologie di variabili da analizzare: personali, familiari, contrattuali, produttive.

Governance (consulta, direzione, CUG, OIV, RSPP, ecc.- elementi quantitativi)

Analisi qualitative: ad esempio questionari, interviste, incontri.

Benessere organizzativo (elemento qualitativo)

Analisi del contesto esterno

Persone che si interfacciano direttamente con ISIN o che lavorano in organizzazioni che si interfacciano con ISIN (stakeholder): consulenti, esperti esterni, EPR, Centri di ricerca, Atenei, Regioni, ONG ecc.

7. Analisi documenti strategico-gestionale

Analisi critica delle scelte, decisioni e orientamenti contenuti in documenti di carattere strategico e programmatico che possono avere impatto di genere diretto o indiretto, quali ad esempio, i piani triennali o annuali per la formazione e il lavoro o i piani per le pari opportunità. PIAO.

Analisi di documenti di previsione economico-finanziaria. Bilancio (limite BdG dell'ISIN che non entrerà in questo primo ciclo nel merito della riclassificazione di bilancio, limitandosi ad individuare i capitoli di bilancio "sensibili" alla parità di genere).

8.Indicatori qualitativi e quantitativi

Set di 30 ca. indicatori proposti per il Bilancio di genere dell'ISIN (vedi allegato ...)-

9.Proposta di azioni di miglioramento

Identificazione delle situazioni critiche e dei punti di forza che emergono in termini di parità di genere in ISIN e degli obiettivi di miglioramento, in modo da incentivare la programmazione di misure indirizzate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, avviando di fatto il PRIMO ciclo del Bilancio di genere.

Indicazioni sulle possibili direzioni di azioni da intraprendere per garantire equità, parità, benessere, efficienza e trasparenza all'interno dell'ISIN, ivi compresa la formazione.

10.Conclusioni

Proposta alla Direzione dell'ISIN di misure PROGRAMMATICHE, REGOLAMENTARI, ORGANIZZATIVE, GESTIONALI indirizzate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere del proprio personale e degli stakeholder.