

6 dicembre 2013

Corso Donna Politica Istituzione

La Rendicontazione delle Politiche Pubbliche in ottica
di genere

Sommario della Lezione

SECONDA PARTE

Il bilancio di genere della Provincia di Ferrara, consuntivo 2012

Strutturazione

Analisi di Contesto

Analisi dei risultati dell'attività dell'ente

PRIMA PARTE

Inquadramento generale su:

Gender Mainstreaming,

Priorità in ambito comunitario,

Ciclo di gestione della performance in P.A., (dlgs. 150/2009)

Modalità di sviluppo della prospettiva interna ed esterna

La rendicontazione con il bilancio di genere: definizione dello strumento

Gender Mainstreaming

Concetto utilizzato fin dal 1985 (Conferenza Mondiale sulle donne delle Nazioni Unite di Nairobi) come **strategia chiave** per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne.

Deriva da Gender (GENERE)
e da Stream (corrente) e Main (principale)

**Integrazione sistematica
dell'attenzione a situazioni, priorità e necessità
di donne e uomini in tutte le politiche**

Definizione di GM del Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite

(Report of the United Nations Economics and Social Council for 1997)

. E' una strategia finalizzata a rendere le esigenze e le esperienze, sia delle donne che degli uomini, parte integrante della pianificazione, implementazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere (politica, economica e sociale) in maniera che donne e uomini godano di pari opportunità e le disuguaglianze non siano perpetrate

Novembre 2011: Nuovo Patto Europeo per la Parità di genere (2011-2020)

(approvato dal Consiglio dell'Unione Europea)



Riafferma l'impegno dell'Unione in questo campo e prevede **tre obiettivi prioritari**, che tutti gli Stati membri sono chiamati a perseguire nell'elaborazione delle proprie politiche di genere:

- annullare le disparità di genere nel lavoro e nei sistemi di protezione sociale, con particolare attenzione agli obiettivi definiti dalla **Strategia Europa 2020** nelle tre aree di maggior rilevanza per la parità di genere, ossia **accesso all'occupazione e all'istruzione e promozione dell'inclusione sociale**;
- promuovere una **migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e familiare**, sia per le donne che per gli uomini, al fine di accrescere la parità di genere e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- **combattere tutte le forme di violenza** contro le donne affinché possano godere pienamente dei propri diritti umani fondamentali e sia promossa la parità di genere anche nell'ottica di una crescita inclusiva.

Carta delle Donne 2010

La Commissione Europea con la Carta delle Donne 2010 ha affermato l'importanza di introdurre la dimensione di genere nella Strategia Europa 2020 e si è impegnata a integrare il concetto di parità tra uomini e donne in tutte le sue politiche per i prossimi 5 anni, anche adottando misure specifiche.

Strategia per la parità tra uomini e donne 2010-2015

(adottata il 21 settembre 2010 dalla Commissione Europea)

La strategia traduce in misure concrete i principi enunciati nella Carta delle donne della Commissione Europea .

Sono **cinque le aree** identificate come prioritarie dalla strategia:

indipendenza economica delle donne;

parità salariale;

parità di accesso a posizioni dirigenziali;

contrasto alla violenza di carattere sessista;

promozione delle pari opportunità al di fuori dell'UE.

Strategia per la parità tra uomini e donne 2010-2015 (adottata il 21 settembre 2010 dalla Commissione Europea)

Indipendenza economica delle donne

Il tasso di occupazione delle donne è aumentato in maniera significativa nel corso dell'ultimo decennio. Ciononostante questa crescita deve proseguire per raggiungere l'obiettivo fissato dalla strategia Europa 2020 di un tasso di occupazione del 75% e va estesa alle donne con i tassi di occupazione più bassi. Occorre migliorare la qualità dei posti di lavoro e delle politiche di conciliazione della vita privata e di quella professionale.

La Commissione intende sostenere iniziative volte a:

- * promuovere la parità nell'ambito della strategia Europa 2020 e dei finanziamenti dell'UE;
- * incoraggiare il lavoro autonomo e l'imprenditorialità femminile;
- * riferire sui risultati ottenuti dagli Stati membri per quanto riguarda le strutture di assistenza per l'infanzia;

Pari retribuzione

La Commissione sottolinea il persistere di un divario retributivo tra uomini e donne, anche per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Le cause di tale divario sono molteplici e derivano, in particolare, anche dalla segregazione nell'istruzione e nel mercato del lavoro.

Per contribuire a sradicare le disparità retributive la Commissione intende:

- * esplorare con le parti sociali le possibilità di migliorare la trasparenza delle retribuzioni;
- * sostenere le iniziative per la parità retributiva sul posto di lavoro come marchi, attestati e premi;
- * istituire una giornata europea della parità retributiva;
- * incoraggiare le donne a scegliere professioni «non tradizionali», per esempio in settori verdi e innovativi.

La riforma della Pubblica amministrazione

- 1) Passaggio da un sistema di supremazia dei pubblici poteri verso l'assunzione di un ruolo maggiormente **improntato all'utilità pubblica**
- 2) Richiesta alla PA di una migliore performance coniugandola con un sempre più oculato utilizzo delle risorse (economiche, ma anche umane), con una declinazione coerente di qualità, efficacia, efficienza.

Il Bilancio di genere come strumento di performance: D.lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

Trova piena attuazione nel nostro ordinamento il principio del *gender mainstreaming* in quanto la promozione delle pari opportunità diventa parte integrante della pianificazione in modo sistematico

Prevede l'inserimento nella pianificazione e nella programmazione delle Amministrazioni pubbliche di obiettivi specifici in materia

D.lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

L'art.1 inserisce la promozione delle pari opportunità come un oggetto specifico della riforma della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della PA

Il Titolo II reca “Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance”

L'art. 3 “Principi generali”

Comma 2: *“La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”.*

Comma 4: *“Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi”.*

Art. 8 “Ambiti di valutazione e misurazione della Performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi
- c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini
- d) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Art. 10 “Piano della Performance e Relazione sulla Performance”

D.lgs n. 150/2009

Entro il 31 gennaio

Piano della Performance

contiene obiettivi strategici e indicatori

Entro il 30 giugno

Relazione sulla Performance

*“evidenzia i risultati individuali e organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse e **il bilancio di genere** realizzato”*

Una nuova codifica per le pari opportunità: l'ambito interno e l'ambito esterno

Ambito interno:

Valorizzazione delle diversità di genere e il corretto riconoscimento dei meriti del personale

Obiettivi: sviluppo della cultura di genere e ottimizzazione del lavoro pubblico

Ambito esterno

Chiarezza e misurabilità degli obiettivi a rilevanza esterna con la produzione di effetti concreti e tangibili per gli *stakeholders* (portatori di interessi)

Obiettivo: miglioramento generale delle condizioni e della qualità della vita di donne e uomini

Una nuova codifica per le pari opportunità: l'ambito interno e l'ambito esterno

Strumenti in ambito interno

Analisi di genere su progressioni di carriera, accesso alla dirigenza e incarichi

Indagini sul benessere organizzativo e sui fabbisogni di conciliazione

Costituzione e attività dei Comitati Unici di Garanzia

Strumenti in ambito esterno

Redazione del Bilancio di genere

COS'E' IL BILANCIO DI GENERE

Strumento di rendicontazione dell'attività e della spesa di un ente pubblico in ottica di genere, ossia secondo le ricadute e gli impatti su donne e uomini che vivono nel contesto di riferimento

IL Bilancio di genere appartiene alla più ampia categoria degli **strumenti di *accountability***,
comportando, come processo a due fasi:



*1)Attribuzione e accettazione della responsabilità di
date attività*

2)La dimostrazione e la verifica della modalità di
gestione

Il Bilancio di genere in Italia

- In Italia a livello nazionale non si è mai applicato il Bilancio di genere
- A livello locale le iniziative si sono svolte autonomamente, senza indicazioni metodologiche centrali
- Un ruolo di promozione è stato svolto da alcune Province, in particolare Genova e Siena
- Attualmente la prassi è disomogeneamente applicata dagli enti locali

Il Bilancio di genere come strumento di accountability

Integra le informazioni del bilancio economico/contabile affiancando ai risultati economici gli impatti sociali;

Valuta i risultati in termini di coerenza con i valori e con la *mission* dell'ente e di rispondenza agli interessi e alle aspettative dei cittadini e delle cittadine;

Ha rilevanza pubblica e presenta informazioni che provengono da fonti certe e verificabili.

Le premesse teoriche al Gender Budgeting

Il cittadino non è una entità astratta

Ogni politica pubblica incide in maniera differenziata sulla cittadinanza

Opportunità di valutare in ottica di genere, su donne e uomini, le scelte politiche e le allocazioni economiche operate da un'amministrazione

Direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri 23 maggio
2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e
donne nelle amministrazioni pubbliche”*

Art. 3, f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di un'amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo bilancio di genere*).

Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Le tappe per la stesura di un BDG

- 1) Riclassificazione delle voci di bilancio (le azioni) di un ente pubblico per aree direttamente, indirettamente sensibili al genere, o neutre
- 2) Declinazione degli obiettivi direttamente rivolti alla promozione delle pari opportunità di genere assunti dall'Ente
- 3) Declinazione degli obiettivi sensibili indirettamente rivolti al genere
- 4) Classificazione delle attività realizzate collegate agli obiettivi descritti
- 5) Analisi del Contesto di riferimento
- 6) Individuazione e applicazione di indicatori di contesto, di attività e di esito

Il **Bilancio di genere**, infatti, si pone il raggiungimento di **cinque obiettivi**:

- 1) **equità**, che sottolinea la non neutralità delle decisioni assunte in sede di bilancio, con il fine di ridurre le disuguaglianze tra donne e uomini;
- 2) **efficienza**, che consente di raggiungere una migliore conoscenza della cittadinanza e delle sue esigenze, garantendo un impiego più razionale delle risorse a disposizione ed un maggiore coordinamento tra gli enti competenti;
- 3) **efficacia**, che mira ad acquisire la capacità di dare una risposta più puntuale, ampia e mirata per il raggiungimento degli obiettivi;
- 4) **trasparenza**, che permette di evidenziare nel bilancio le aree di intervento più interessate dalle disparità di genere;
- 5) **consapevolezza**, che implica la necessità che gli amministratori siano coscienti dell'utilità di tale analisi e ne condividano le finalità, in modo da inserire la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione della loro azione politica, attribuendo così anche alla cittadinanza un ulteriore strumento di valutazione dell'operato dell'ente.

Il percorso della Provincia di Ferrara

Il Bilancio di genere della Provincia di Ferrara (scaricabile dal sito www.provincia.fe.it/bilanci) è un documento redatto annualmente dal personale interno.

Si divide in 4 macro aree:

Analisi di contesto

Riclassificazione delle politiche in ottica di genere

Monitoraggio delle attività svolte

Riclassificazione delle spese