

1 dicembre 2012
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
- ✓ 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

Concetto utilizzato per la prima volta nel 1985 (in riferimento alle donne delle Nazioni Unite di Nairobi) come **strategia chiave** per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne.

Gender Mainstreaming

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 del Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite

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

"Processo di valutazione delle implicazioni per uomini e donne riguardo a ciascuna azione pianificata, include la legislazione, politiche o programmi, i ogni area e a tutti i livelli. E' una strategia per rendere le esigenze e le esperienze, sia delle donne sia 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 uomini godano di pari opportunità e le disuguaglianze non siano perpetrate"

Novembre 2011: Nuovo Patto Europeo per la Parità di genere

(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

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.

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 conseguiti 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 e il corretto riconoscimento dei meriti del personale
- Ambito esterno
 - Chiarezza e misurabilità degli obiettivi a rilevanza esterna con la produzione di effetti concreti e tangibili per gli stakeholder (portatori di interessi)

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

Obiettivo: miglioramento delle condizioni di 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 aggiunti
 - Indagini sul benessere organizzativo
 - Costituzione dei Comitati Unici di Garanzia
- Strumenti in ambito esterno
 - **Redazione del Bilancio di genere**

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 come strumento di accountability

- scaturisce da un processo di comunicazione sistematico con gli stakeholder;*
- Integra le informazioni del bilancio 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 degli stakeholder;*
- 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

Definizione di Bilancio di genere

Riclassificazione delle voci di bilancio di un ente pubblico per aree direttamente o indirettamente sensibili al genere, riconsiderando le entrate e le uscite in funzione della loro ricaduta su donne e uomini e verificando la corrispondenza tra le risorse erogate dall'ente e la domanda degli utenti, al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese adeguatamente in considerazione.

L'analisi 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

L'analisi del contesto

- Inquadramento demografico del territorio
- La rappresentanza politica dei generi
- La situazione occupazionale generale
- Imprenditoria femminile
- L'iscrizione a scuole e università
