

**LINEE GUIDA PER IL BILANCIO DI GENERE  
NEGLI EPR – Enti Pubblici di Ricerca**



MAGGIO 2022

*Il documento è a cura del Gruppo di ricerca INAPP "Bilancio di genere". Coordinamento: Valentina Cardinali e Anna Grimaldi; componenti: Cristina Di Giambattista, Monica Esposito, Giuseppa Montalbano, Gabriella Natoli, Alessandro Rizzo, Alessia Rosiello, con la collaborazione di Giovanna Badalassi.*

## SOMMARIO

	<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>1.</b>	<b>IL BILANCIO DI GENERE</b>	<b>4</b>
1.1	L'obiettivo generale del Bilancio di genere	4
1.2	Le sperimentazioni del Bilancio di genere	9
1.3	L'evoluzione normativa del Bilancio di genere	10
<b>2.</b>	<b>IL BILANCIO DI GENERE NEGLI EPR</b>	<b>12</b>
2.1	Gli obiettivi specifici del Bilancio di genere in un EPR	12
2.2	Il Bilancio di genere come strategia per la parità di genere nella ricerca e negli EPR	12
2.3	Il Bilancio di genere all'interno del ciclo della performance dell'EPR	17
2.4	I fattori abilitanti per preparare e sviluppare il Bilancio di genere di un EPR	18
<b>3.</b>	<b>COME REDIGERE IL BILANCIO DI GENERE IN UN EPR: STRUTTURA E CONTENUTI</b>	<b>20</b>
3.1	Identità di genere dell'Ente	20
3.2	Analisi di contesto	22
3.3	Analisi dei documenti di programmazione strategico-gestionale	24
3.4	Riclassificazione di bilancio	24
3.5	Analisi delle attività dell'EPR con la prospettiva di genere e loro implementazione	26
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>28</b>

*Le Linee Guida per il Bilancio di genere negli EPR vengono proposte in un momento storico del Paese molto delicato e importante, nel quale stanno maturando nuove consapevolezze sia sulla parità di genere che sulla ricerca come premesse indispensabili per il rilancio del Paese.*

*Si tratta infatti di due ambiti trascurati o sottovalutati per parecchio tempo dall'intervento politico che si stanno invece rivelando oggi in tutta la loro portata strategica per il futuro di tutte e di tutti.*

*Se infatti è certamente cresciuta nella società, e dunque anche nelle istituzioni pubbliche, l'attenzione per la parità di genere come logica conseguenza dell'impatto sbilanciato che la crisi ha avuto sulle donne e sugli uomini, ulteriori circostanze concomitanti stimolano oggi un interesse specifico per l'impatto di genere nel mondo della ricerca.*

*A livello nazionale, infatti, il PNRR, sul quale si scommette il futuro dell'Italia, è un piano infrastrutturale che assegna al mondo della ricerca una considerevole quota di risorse e che pone al contempo molti interrogativi sull'effettiva capacità di valorizzare al meglio in una logica di parità tutti i talenti, sia di uomini che di donne. La riforma della pubblica amministrazione, prevista nell'ambito dello stesso PNRR, coglie dunque tale criticità, coniugando la valorizzazione delle competenze dei dipendenti pubblici con l'obiettivo della parità di genere.*

*In questo scenario anche gli EPR, considerato il gap di genere che ancora persiste al loro interno, sono chiamati ad essere protagonisti attivi nel promuovere la parità anche avvalendosi di strumenti di valutazione e analisi specifici come appunto il Bilancio di genere.*

*L'obiettivo di adottare questo strumento negli enti pubblici, appena confermato nella Strategia di parità Nazionale, può inoltre già trovare un sostegno alla sua realizzazione concreta attraverso la competenza specifica sulla redazione dei Bilanci di genere attribuita a tutti i CUG (Comitati Unici di Garanzia), dunque anche ai CUG degli ERP, dalla direttiva n. 2 del 2019 del Ministero della Funzione pubblica.*

*Anche a livello europeo si può cogliere un motivo di interesse mirato al Bilancio di genere che riguarda gli EPR. I fondi europei dedicati alla ricerca del programma Horizon Europe 2021-2027 hanno infatti adottato come criteri di selezione dei progetti l'adozione da parte dei proponenti del Gender Equality Plan (GEP), per il quale è raccomandata l'adozione del Bilancio di genere.*

*In questo contesto di generale attenzione per il Bilancio di genere nella ricerca, il contributo di INAPP alla redazione delle presenti Linee Guida nasce dalla propria mission nell'ambito delle politiche sociali e per il lavoro che ha certamente costituito la premessa per un impegno trentennale sulla parità di genere.*

*L'INAPP, anche grazie al contributo dell'ISFOL del quale è erede, può infatti vantare oggi non solo un ricco curriculum di ricerca in numerose tematiche di genere nel mondo del lavoro e del sociale (nei differenziali salariali, nel mercato del lavoro, nella formazione), ma anche un contributo scientifico mirato sulle metodologie di Bilancio di genere già a partire dai primi anni 2000.*

*È quindi sulla base di tale vocazione identitaria, esperienza pregressa e risorse umane specializzate che sono state redatte queste Linee Guida, nell'auspicio di proporre uno strumento utile a tutto il mondo degli EPR e nella convinzione dell'importanza della condivisione collettiva per raggiungere un obiettivo così alto e fondamentale come la parità di genere.*

## INTRODUZIONE

Il Bilancio di genere è un metodo di analisi che mira a promuovere la parità di genere attraverso la valutazione dell'impatto delle risorse pubbliche sulle donne e degli uomini. Dopo essere stato oggetto di studio e di applicazione da più di 40 anni in tutto il mondo, oggi questo strumento ha raggiunto un punto importante nel proprio percorso evolutivo, grazie all'impegno dell'Unione Europea di sviluppare il proprio e primo Bilancio di genere entro il 2023 (European Parliament 2021).

Anche l'Italia è stata protagonista di questo processo sin dai primi anni 2000, con numerose sperimentazioni a livello locale (Regioni, Province e Comuni) e, a partire dal 2014, a livello nazionale.

Da pochi anni anche il settore della ricerca si sta rendendo quindi protagonista di numerose iniziative di Bilanci di genere, soprattutto nel mondo accademico, mentre anche in alcuni Enti pubblici di ricerca (EPR) si stanno realizzando le prime iniziative.

È quindi importante che anche gli EPR, analogamente a quanto avvenuto per le Università, si dotino di linee guida comuni per la redazione di Bilanci di genere i quali, pur restituendo le specificità e peculiarità di ogni EPR, consentano l'adozione di una metodologia condivisa.

Il Bilancio di genere rappresenta infatti un valido strumento di supporto a tutti gli EPR che vogliano valorizzare al meglio i propri talenti, sia di donne che di uomini, e i risultati del proprio impegno in una ottica di diversity. Il recupero di competitività del Paese e il suo posizionamento nella geografia mondiale dell'innovazione e della competitività passa infatti necessariamente attraverso la selezione e valorizzazione delle migliori competenze, superando i limiti di un gap di genere, tuttora presente anche nella ricerca, che impedisce questo processo e che ogni giorno si rivela sempre più anacronistico e limitante.

Per valorizzare tutti i talenti di donne e uomini al massimo delle rispettive potenzialità, le iniziative specifiche già previste nei Piani di Azioni Positive (PAP) sono certamente preziose ma vanno inserite in un più ampio quadro sistemico e culturale di cambiamento, permanente e profondo, che riguardi non solo le risorse umane dell'EPR ma sappia coinvolgere tutti gli stakeholder della rete istituzionale in una logica di sostenibilità.

Per tale motivo il Bilancio di genere, adottando questa visione allargata anche alla dimensione finanziaria, rappresenta una strategia che completa e integra l'ambito di intervento dei PAP in una dimensione strutturale.

Le linee guida che vengono di seguito presentate sono dunque intese a offrire una prima ipotesi di lavoro comune e condiviso tra gli EPR, che sarà soggetta ad aggiornamento nei prossimi anni sulla base dell'evolvere della metodologia e grazie alle sperimentazioni in corso.

In questa prima edizione propongono dunque una prima parte metodologica (capitolo 1) che inquadra il Bilancio di genere all'interno del più ampio contesto internazionale e nazionale, sia in termini di definizioni ed esperienze pregresse nelle Istituzioni che nel merito dell'evoluzione normativa.

Il capitolo 2 è dedicato agli obiettivi specifici che si può prefiggere il Bilancio di genere di un EPR, nell'ambito delle strategie per la parità di genere nella ricerca e rispetto al ciclo della performance dell'EPR nonché dei fattori abilitanti necessari.

Nel capitolo 3 viene poi illustrata una metodologia specifica del Bilancio di genere per gli EPR che fa tesoro dell'esperienza già maturata in ambito accademico e al contempo valorizza gli elementi di specificità propria degli EPR, come già emerso nelle prime sperimentazioni condotte ad oggi.

**Santo Darko Grillo**

Direttore Generale INAPP

# 1. IL BILANCIO DI GENERE

## 1.1 L'OBIETTIVO GENERALE DEL BILANCIO DI GENERE

Nella definizione europea “...il bilancio di genere è un’applicazione del principio di gender mainstreaming nella procedura di bilancio. Ciò comporta la realizzazione di una valutazione dell’impatto sul genere delle politiche, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e riorganizzando le entrate e le uscite al fine di promuovere l’uguaglianza di genere.” (Council of Europe 2005).

Obiettivo generale del Bilancio di genere è dunque quello di raggiungere la parità adottando una visione di genere al tempo stesso trasversale a tutti gli ambiti di intervento (gender mainstreaming) e specifica in merito ad azioni positive mirate alla parità e aventi donne come principali beneficiarie (gender targeting).

Questo approccio duale, proposto già nel 1995 dalla Piattaforma d’Azione della IV Conferenza Mondiale delle donne di Pechino (UN Women 1995), è alla base sia della Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025 (European Commission 2020a), sia della corrispondente Strategia italiana per la parità 2021-2026 (Presidenza del Consiglio dei Ministri 2021).

Anche il Bilancio di genere degli EPR, quindi, deve porsi l’obiettivo della parità di genere sviluppando proprie metodologie e strumenti di analisi nel quadro di una idea condivisa del principio di parità di genere, richiamato al paragrafo 1.1.1 e di questo approccio strategico duale meglio illustrato nel successivo paragrafo 1.1.2.

### 1.1.1 La parità di genere

Secondo la definizione condivisa dall’EIGE (European Institute for Gender Equality) a livello Europeo la **parità di genere** (gender equality) può essere definita come: “...la parità di diritti, responsabilità e opportunità di donne e uomini, ragazze e ragazzi. Parità non significa che donne e uomini diventino uguali, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità delle donne e degli uomini non dipenderanno dal fatto che nascano maschi o femmine. La parità di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità di donne e uomini siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. L’uguaglianza di genere non è una questione femminile, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente gli uomini e le donne. La parità tra donne e uomini è vista sia come una questione di diritti umani sia come una condizione preliminare e un indicatore di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone...” (EIGE 2017a).

Il concetto opposto è quello della **disparità di genere** (gender inequality) che, sempre secondo l’EIGE si riferisce all’“...accesso e controllo ineguale alle varie risorse e beni materiali e immateriali della società. In tutte le società il ruolo della donna è quello inferiore nella relazione. Non c’è ancora nessun paese al mondo in cui le donne abbiano pari accesso al potere, al processo decisionale e a posti di lavoro dignitosi e ben retribuiti...” (EIGE 2017a).

Le differenze di genere hanno origine nel ruolo assunto da uomini e donne all’interno della famiglia e della società, come una conseguenza di una sorta di specializzazione dei compiti e dei ruoli che ha assegnato agli uomini il dominio pubblico del mondo produttivo dei mezzi e alle donne quello privato della sfera procreativa e di cura delle persone.

Per secoli questa diversa attribuzione dei ruoli è stata fonte di una grave disuguaglianza e limitazione delle libertà e dei diritti, essendosi costruiti, sopra all’identità biologica, ruoli familiari e sociali particolarmente discriminatori e segreganti nei confronti delle donne.

La disparità di genere è infatti costruita su una asimmetrica distribuzione del potere economico e sociale ed è sostenuta da un immaginario culturale sostenuto da **stereotipi di genere** che definiscono a priori l’identità maschile e quella femminile. Ancora l’EIGE definisce gli stereotipi di genere come: “...idee preconcepite in cui a maschi e femmine vengono arbitrariamente assegnate caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro sesso. Gli stereotipi sessuali possono limitare lo sviluppo dei talenti e delle abilità naturali di ragazzi e ragazze, donne e uomini, le loro esperienze educative e professionali, nonché le opportunità di vita in generale. Gli stereotipi sulle donne derivano e sono la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati contro le donne. Sono usati per giustificare e mantenere i rapporti storici di potere degli uomini sulle donne e gli atteggiamenti sessisti che frenano l’avanzamento delle donne...” (EIGE 2017a).

Gli stereotipi di genere sono così radicati nella cultura generale da essere sia consci e quindi riconoscibili da determinati comportamenti, che inconsci, dunque più difficilmente identificabili. Una indagine europea (European Commission 2017), ad esempio, ha rilevato che ancora oggi il 44% degli europei pensa che il ruolo più importante di una donna sia quello di prendersi cura della propria casa e della propria famiglia (43% degli uomini e 44% delle donne), mentre il 43% pensa che il ruolo più importante di un

uomo sia quello di guadagnare denaro (47% degli uomini e 41% delle donne). Il 69% degli europei ritiene inoltre che le donne siano più propense degli uomini a prendere decisioni basate sulle proprie emozioni (67% degli uomini e 71% delle donne) e l'88% di loro pensa che sia accettabile per gli uomini piangere. Gli uomini che rimproverano ai loro amici di fare scherzi sessisti sono apprezzati solo dal 50% degli europei (55% donne e 43% uomini), mentre gli uomini che si identificano come femministi sono il 41% (44% donne e 35% uomini).

Anche in Italia questa visione è ancora ben presente e radicata nella società. Una recente indagine Istat sugli stereotipi di genere (Istat 2019) ha osservato ad esempio che per il 32,5% degli italiani/e “per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro”, mentre per il 31,5% “gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche”. Inoltre, per il 27,9% “è l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia”, mentre per l'8,8% “spetta all'uomo prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia”. Questi, tra gli stereotipi più comuni, riguardano in generale il 58,8% della popolazione tra i 18 e i 74 anni, e risentono molto dell'istruzione e dell'età, salendo al 65,7% tra i 60 e i 74 anni e diminuendo al 45,3% tra i giovani.

Anche il mondo della ricerca, e dunque anche il mondo degli EPR, è fortemente condizionato da stereotipi di genere. Ad esempio, nell'ambito del mondo scientifico la disparità di genere è riconducibile a stereotipi riguardanti le attitudini e le competenze delle donne in matematica, scienze e qualsiasi altra materia che contempli la tecnologia e i numeri. Tali pregiudizi, sia di tipo esplicito che inconscio, possono essere ricondotti a un retaggio storico legato all'assenza delle donne da ambiti di studio che per secoli hanno rappresentato un campo di conoscenza riservato solo agli uomini. Le donne hanno infatti avuto accesso all'istruzione e quindi anche alle materie scientifiche solo in tempi che si possono definire recenti in una prospettiva storica. La letteratura scientifica ha approfondito negli anni l'esistenza e l'impatto di numerosi stereotipi di genere nella ricerca, soprattutto nel merito delle discipline STEM<sup>1</sup>:

*“...Le esperienze con pregiudizi di genere e stereotipi in ambito STEM si aggravano lungo tutta la carriera delle scienziate ed è stato dimostrato che emergono*

*già all'asilo. Uno stereotipo dominante è che i ragazzi sono più bravi in matematica e scienze rispetto alle ragazze, opinione contraddetta e confutata dagli studi. Inoltre, i tratti caratteriali stereotipati degli scienziati come l'obiettività e la razionalità sono generalmente associati ai tratti normati come maschili.*

*Nel confronto le donne sono viste come fortemente includenti (cioè più gentili, più calde, empatiche) e meno intraprendenti (cioè analitiche, indipendenti e competitive) e quindi con meno probabilità di avere le qualità e le caratteristiche della personalità necessarie per essere scienziate di successo.*

*Questi stereotipi STEM di genere sono intrinsecamente influenzati dalle norme sociali dominanti che posizionano STEM come orientato al maschile, anche nella copertura mediatica della scienza e della tecnologia. Le percezioni pubbliche della scienza sono modellate dall'esposizione alla scienza e ai modelli di ruolo, nonché dai contesti culturali e dalle credenze degli individui che sono esposti...” (McKinnon e O'Connell 2020).*

Gli stereotipi di genere nella ricerca sono quindi spesso anche radicati nell'inconscio più profondo: è stato infatti studiato ad esempio come ancora oggi in qualsiasi campo di ricerca “...la maggior parte degli scienziati, maschi o femmine, associano “scienza” e “maschile” nella loro memoria semantica (la memoria di concetti e parole). Questo stereotipo è implicito, vale a dire che il più delle volte non è rilevabile a livello verbale, ed è equivalente a quello osservato tra la popolazione generale... Tali stereotipi di genere influenzano (ad esempio) i comitati di valutazione della ricerca (circa la metà) e sono più forti quando l'esistenza o il pregiudizio contro le donne viene negato o minimizzato. Al contrario, quando i comitati riconoscono la possibilità di pregiudizi, gli stereotipi impliciti, per quanto forti possano essere, non hanno alcuna influenza” (Régner et al. 2019).

Una delle modalità più comuni e talvolta ‘involontarie’ di veicolare stereotipi e pregiudizi è dunque quella rappresentata dall'uso del linguaggio. La lingua è infatti un codice complesso mediante il quale si rappresenta la realtà e può agire sia da strumento di innovazione nei termini in cui propone un uso non discriminatorio della lingua, che un mezzo per consolidare pregiudizi. Anche nel contesto degli EPR, quindi, l'uso non discriminatorio del linguaggio può fungere da strumento per il

<sup>1</sup> Per una bibliografia dettagliata degli stereotipi di genere nelle discipline STEM si veda: McKinnon e O'Connell (2020). Per un'analisi dettagliata della situazione italiana si veda: Sciannamblo e Viteritti (2021).

superamento discriminazioni prodotte e reiterate da stereotipi e pregiudizi, sia con riferimento alle comunicazioni interne destinate ai/alle dipendenti sia nell'ambito dei prodotti della ricerca.

Gli stereotipi di genere rappresentano la base culturale sulla quale si appoggiano le disuguaglianze di genere che ancora oggi persistono in tutto il mondo. A livello globale nessun Paese ha ancora raggiunto la parità di genere, secondo tutti i maggiori indicatori di parità elaborati.

Secondo il Global Gender Gap Report del World Economic Forum (WEF 2021) il mondo ha raggiunto la parità al 68%, con previsione di raggiungerla al 100% tra 136,5 anni, un dato generale che media tra il 96% raggiunto nel dominio della salute, il 95% nel dominio dell'istruzione, il 58% per la partecipazione all'economia e opportunità lavorative fino a scendere al 22% per il gap di genere per il potere politico. A livello europeo il Gender Equality Index dell'EIGE ha analogamente registrato una parità raggiunta al 68% a livello di Unione Europea (EIGE 2021).

L'Italia in questo panorama generale è 63esima su 156 Paesi secondo il Global Gender Gap Report (WEF 2021), avendo raggiunto la parità per il 72,1%, e 14esima a livello europeo su 27 Paesi, con una parità in questo caso raggiunta per il 63,8% nel panorama continentale (EIGE 2021).

Questa disuguaglianza di genere si riflette in tutti gli ambiti della società e, inevitabilmente, anche nel mondo della ricerca e dunque degli EPR.

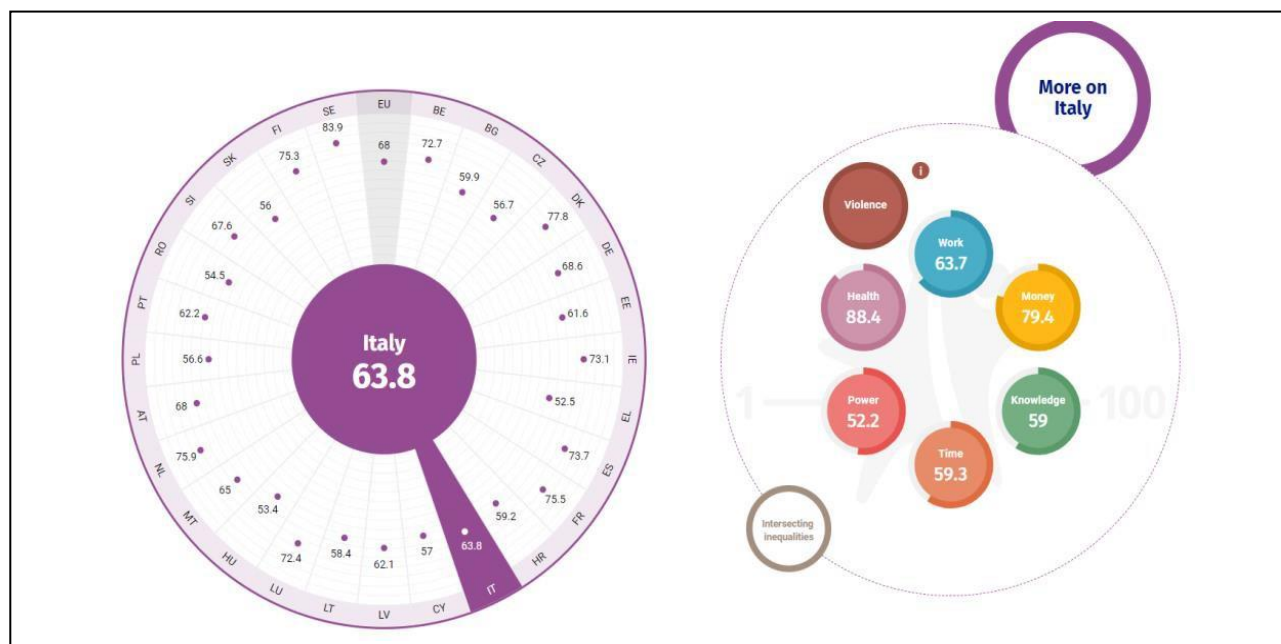
Secondo i primi dati dell'indagine europea "Shefigures" aggiornata al 2021 (European Commission 2021a) e la precedente rilevazione aggiornata al 2019 (European Commission 2019), anche il mondo della ricerca è caratterizzato da un'elevata disparità di genere che chiama a un impegno importante nel promuovere la parità.

Con riferimento all'Unione Europea a 27 Paesi le donne rappresentano:

- il 48,1% dei dottori di ricerca;
- il 24,9% degli imprenditori e liberi professionisti nel campo della Science and Engineering e della Information and Communication Technologies;
- il 10,7% degli inventori;
- il 42,3% del totale del corpo accademico, il 26,2% dei professori ordinari, il 40,3% dei professori associati, il 46,6% dei ricercatori, il 23,6% delle posizioni di potere decisionali.

La disparità di genere non riguarda solo il livello di carriera o professionale e il potere decisionale ma si riflette anche di conseguenza sulla diversa partecipazione all'attività di ricerca:

Figura 1. | EIGE GENDER EQUALITY INDEX 2021 - ITALIA



Fonte: EIGE <<https://bit.ly/3yOuvkv>>, 2021

- tra il 2015 e il 2019, solo l'1,8 % di tutte le pubblicazioni ha affrontato una dimensione di sesso o di genere di un argomento;
- tra il 2013 e il 2017 c'erano il doppio degli uomini rispetto alle donne tra gli autori di pubblicazioni scientifiche;
- tra il 2013 e il 2017 solo il 20% delle domande di brevetto internazionale includeva una donna e il 47% dei team di inventori erano tutti uomini.

Per quanto non si sia raggiunta ancora oggi la parità di genere, sia in generale che nel merito specifico del mondo della ricerca, questo principio è saldamente riconosciuto come diritto umano a ogni livello, internazionale, europeo e nazionale a partire dai documenti e trattati fondativi fino a un ricco corpus normativo deputato alla sua tutela e promozione<sup>2</sup>.

Se quindi il riconoscimento della parità di genere come diritto umano non è messo in discussione nella cultura occidentale da parecchi anni, l'evoluzione culturale più recente ha arricchito il valore di questo principio anche di una ulteriore ricaduta positiva per tutta la società legata alla **diversity**, in termini di benefici sia economici che sociali. Con tale termine ci si riferisce infatti alla volontà di considerare e valorizzare le differenze che caratterizzano le biografie personali quali risorse per l'arricchimento e la competitività delle organizzazioni. L'affermarsi della cultura della diversity ha infatti fatto maturare la consapevolezza collettiva di come riconoscere il valore intrinseco dei talenti delle persone a prescindere dal loro genere e da altri fattori di rischio di discriminazione (disabilità, età, orientamento sessuale, identità di genere, razza ed etnia), favorisce non solo la crescita e la libertà individuale ma anche per la crescita economica e sociale.

L'obiettivo della parità è quindi raggiungibile in misura compiuta solo se si affrontano le problematiche delle disuguaglianze e al contempo delle differenze, riconoscendo che uomini e donne hanno bisogni diversi, ma che

devono comunque poter ugualmente operare scelte di vita, familiari e professionali con le stesse opportunità di realizzare le proprie aspirazioni e sviluppare le proprie inclinazioni.

Una visione non discriminatoria e di promozione dei diritti umani che si inserisce in un contesto win-win nel quale la dimensione individuale si coniuga in modo virtuoso e reciprocamente arricchente con quella collettiva, per il benessere di tutte e di tutti.

L'Unione Europea sottolinea infatti come ad esempio la presenza di una maggiore parità di genere nella ricerca produca numerosi benefici:

*"...La parità di genere:*

- *contribuisce a migliorare la qualità e l'impatto della ricerca e dell'innovazione contribuendo a garantire che rifletta e sia pertinente per l'intera società;*
- *crea ambienti di lavoro migliori che consentano una ricerca e un apprendimento di buona qualità e contribuisca a massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale e degli studenti;*
- *aiuta ad attrarre e trattenere i talenti assicurando che tutto il personale possa essere sicuro che le loro capacità saranno valutate e riconosciute in modo equo e appropriato..."* (European Commission 2021b).

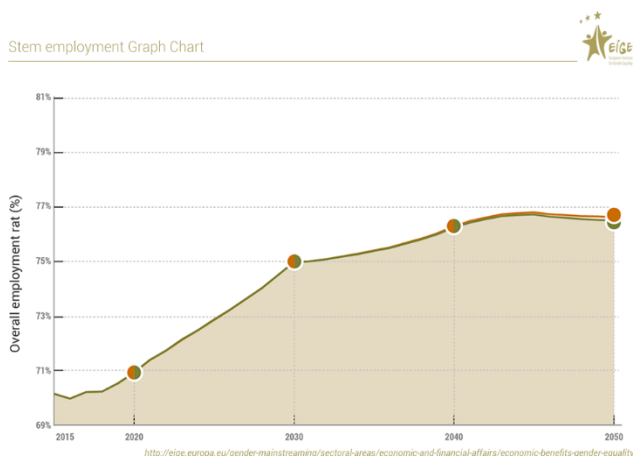
Uno studio dell'EIGE (EIGE 2017a) ha anche simulato l'impatto sul PIL derivante da un incremento significativo della parità di genere grazie all'aumento di lavoratrici impegnate nelle materie STEM e nella ricerca *"...Aumentare la partecipazione delle donne alle materie STEM avrebbe un forte impatto positivo sul PIL a livello dell'UE. Colmare il divario di genere nelle discipline STEM contribuirebbe infatti a un aumento del PIL pro capite dell'UE dal 2,2 al 3,0% nel 2050. In termini monetari, colmare il divario STEM porterebbe a un miglioramento del PIL di 610-820 miliardi di euro nel 2050. Colmare i divari di genere nell'istruzione STEM avrebbe anche un*

<sup>2</sup> A livello internazionale il concetto della non discriminazione per sesso è un concetto fatto risalire storicamente al 1948 nella Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo dell'ONU, poi ribadito nella Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW), e quindi declinato fattivamente nelle quattro Conferenze Mondiali sulle donne (1975 Città del Messico, 1980 Copenaghen, 1985 Nairobi, 1995 Pechino).

L'Unione Europea ha accolto questo principio in tutti i suoi trattati fondativi (Trattato di Roma articolo 119 nel 1957; Trattato di Amsterdam, articoli 2 e 3 del TUE, articoli 13 e 141 del TCE nel 1997; Trattato di Lisbona articoli 2 e 3 del TUE e articoli 8 e 10 del TFUE nel 2009 e la Carta dei diritti fondamentali dell'UE articolo 23 nel 2000) e in un nutrito corpus normativo composto soprattutto da Direttive che ha progressivamente sostenuto la parità di genere nei Paesi UE. In Italia la non discriminazione rispetto al sesso e la parità di genere è accolta come diritto umano fondamentale e come tale riconosciuta e promossa in diversi articoli della Costituzione Italiana (articoli 3, 31, 37, 51 ecc.) e poi anche in questo caso ripresa da una ricca produzione legislativa e normativa in merito.

impatto positivo sull'occupazione: l'occupazione totale nell'UE aumenterebbe da 850.000 a 1.200.000 entro il 2050..." (EIGE 2017b).

**Figura 2. | L'IMPATTO OCCUPAZIONALE E SUL PIL DELLA PARITÀ DI GENERE NEGLI STUDI DELLE DISCIPLINE STEM NELLA UE**



Fonte: EIGE <<https://bit.ly/3wANjB5>>, 2017

### 1.1.2 La doppia strategia di intervento pubblico per raggiungere la parità di genere: il gender targeting e il gender mainstreaming

L'evoluzione delle strategie istituzionali per promuovere la parità di genere vede una iniziale attenzione sul gender targeting, cioè sulle azioni mirate alla non discriminazione e all'empowerment femminile e una successiva evoluzione verso il gender mainstreaming che si è andato ad affiancare a queste.

Se, come anticipato, questa doppia strategia è stata istituzionalmente riconosciuta a partire dal 1995 nell'ambito della Piattaforma d'Azione della IV Conferenza Mondiale delle donne di Pechino (UN Women 1995), la sua validità, nonostante le difficoltà e lentezze nella sua realizzazione, si conferma grazie al riconoscimento di approccio sistemico sia a livello europeo che italiano (vedasi la Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025, European Commission 2020a e la Strategia italiana per la parità 2021-2026, Presidenza del Consiglio dei Ministri 2021).

Il bilancio di genere rappresenta quindi il mezzo tecnico di analisi e valutazione nell'utilizzo di risorse finanziarie che applica questo approccio strategico duale, il gender targeting e il gender mainstreaming<sup>3</sup>.

Il **gender targeting**: riguarda le politiche specificamente rivolte alla parità di genere e quindi immediatamente riconoscibili in quanto intervengono su evidenti aree di disparità di genere nelle quali le donne particolarmente penalizzate; ad esempio, la violenza contro le donne, la disparità salariale, l'accesso alle cariche di potere, la conciliazione vita-lavoro, i servizi di cura (per infanzia e anziani). Si tratta quindi di un approccio che affronta la disparità tra donne e uomini in modo verticale, riconoscendo alle donne un gap di genere da colmare.

Il **gender mainstreaming** richiede di riconoscere la disparità di genere all'interno di ogni ambito nel quale agisce una istituzione pubblica. In questo senso il gender mainstreaming rappresenta un approccio orizzontale che contamina ogni area e indaga la disparità di genere nell'ottica di una equilibrata valorizzazione delle differenze. Il gender mainstreaming può quindi evidenziare disparità di genere anche rivolte al maschile, dal momento che rovescia la prospettiva, partendo da una riflessione sui beneficiari e protagonisti di una determinata decisione, e scoprendone poi in un secondo tempo la gender balance.

Nella definizione dell'EIGE, il gender mainstreaming è "...La considerazione sistematica delle differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini in tutte le politiche e azioni comunitarie. Il gender mainstreaming è la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici, in modo che una prospettiva di parità di genere sia incorporata in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, da parte degli attori normalmente coinvolti nell'elaborazione delle politiche. Il gender mainstreaming è il processo di valutazione delle implicazioni per donne e uomini di qualsiasi azione pianificata, compresa la legislazione, le politiche o i programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli. È un modo per rendere i bisogni e le esperienze delle donne e degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione di politiche e programmi in tutte le sfere politiche,

<sup>3</sup> Ai fini delle presenti linee guida si è deciso di utilizzare per l'approccio duale i termini 'gender targeting' e 'gender mainstreaming' in analogia con l'analoga scelta da parte dell'Unione Europea in merito al proprio Bilancio di genere, come specificato nel Regolamento (EU) 2021/1060 <<https://bit.ly/37yDWcR>>.

*economiche e sociali in modo che donne e uomini beneficino allo stesso modo e la disuguaglianza non si perpetui. L'obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza di genere..." (EIGE 2017a).*

Il **gender budgeting** o **Bilancio di genere** rappresenta l'applicazione nella procedura di bilancio del principio di gender mainstreaming, includendovi anche il gender targeting.

L'esigenza di questo tipo di analisi nasce dalla considerazione che il bilancio non è uno strumento neutro, ma riflette la distribuzione di potere esistente nella società: nel definire le politiche di entrate e uscite il soggetto pubblico, a ogni livello, effettua delle scelte politiche che poi vengono tradotte nella dimensione monetaria. Il bilancio è quindi uno strumento chiave con il quale un'amministrazione pubblica come è anche il caso di un'EP definisce il proprio modello di sviluppo e di distribuzione delle opportunità ai propri beneficiari e ai propri stakeholder interessati dalle decisioni.

Il modo in cui i bilanci pubblici sono normalmente costruiti ignora infatti la diversità – per ruolo, responsabilità e capacità – esistente tra uomini e donne. Presentandosi come uno strumento economico neutro, il bilancio pubblico in realtà riflette e riproduce così le disuguaglianze socioeconomiche già presenti in una comunità, come può essere anche una comunità scientifica e di ricerca.

## 1.2 LE SPERIMENTAZIONI DEL BILANCIO DI GENERE

La prima sperimentazione di Bilancio di genere è stata condotta a livello nazionale a metà degli anni 80 in Australia. Da allora sono state avviate numerose altre iniziative analoghe soprattutto in Paesi del Commonwealth come, ad esempio, l'Inghilterra (1989), il Canada (1993), il Sud Africa (1996) (ILO 2006). Un impulso molto forte allo sviluppo di numerose altre iniziative è stato prodotto anche in questo caso dalla Piattaforma d'Azione della IV Conferenza Mondiale delle donne di Pechino (UN Women 1995) la quale oltre al

gender mainstreaming, ha anche esplicitamente previsto il Bilancio di genere come strumento principe per la realizzazione di tale approccio nelle strategie istituzionali.

Da allora molti altri Paesi si sono aggiunti ai primi pionieri, sia autonomamente sia nell'ambito di programmi internazionali che hanno supportato la diffusione del bilancio di genere anche nei Paesi in via di sviluppo, come quello promosso dal Segretariato del Commonwealth nel 1996 o dall'UNIFEM e dall'International Development Research Centre (IDRC) (ILO 2006).

Il FMI - Fondo Monetario Internazionale, ha censito al 2015 un totale di 84 Paesi che hanno prodotto bilanci di genere a livello mondiale (IMF 2015). Un indicatore più recente, aggiornato al 2017 ma limitato ai 38 Paesi dell'OECD, ha monitorato 17 Paesi OECD che hanno sperimentato il Bilancio di genere, il 50% del totale (Downes *et al.* 2017).

Nell'Unione Europea numerosi Paesi membri hanno adottato il Bilancio di genere in iniziative sia nazionali che locali, che sono cresciute in parallelo alle iniziative di carattere legislativo.

In Italia il Bilancio di genere è stato introdotto pubblicamente per la prima volta nel 2001, con le prime iniziative in Emilia-Romagna, a livello regionale e nella Provincia e Comune di Modena a partire dal 2001, seguite nel 2002 dalle Province di Genova e di Siena. Da allora e fino all'incirca al 2015 il Bilancio di genere si è molto sviluppato nelle amministrazioni locali a livello di Comuni, Province e Regioni con un processo bottom-up che si è sviluppato al contrario rispetto a quanto avvenuto negli altri Paesi, partiti invece con il Bilancio di genere a livello nazionale e successivamente sul territorio<sup>4</sup>.

La crisi economica del 2010 e il conseguente taglio di risorse agli enti locali ha poi determinato un rallentamento delle sperimentazioni sul territorio, analogamente a quanto avvenuto in quegli anni a tutti gli altri strumenti di valutazione e rendicontazione sociale.

<sup>4</sup> Tra il 2002 e il 2018 sono state censite infatti 138 progetti di bilancio di genere nelle amministrazioni locali, anche grazie all'impulso di un progetto europeo, GenderAlp! (finanziato con risorse InterregIIIB), che ha finanziato la diffusione sul territorio e la creazione di una rete di enti locali sostenuta da un protocollo di intesa sottoscritto per prime dalla Provincia di Genova, capofila, e dalle Province di Modena e Siena, finalizzato allo scambio di buone prassi e alla diffusione presso altri enti delle metodologie di analisi. Nel 2010 ReteCamere, su impulso delle previsioni normative del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (decreto Brunetta), ha inoltre promosso la formazione di linee guida per il Bilancio di genere nelle Camere di commercio, alle quali sono seguite cinque sperimentazioni territoriali. Vedasi: <<https://bit.ly/3OAJ8gX>>.

Nel 2016 è stato invece sperimentato il primo Bilancio di genere a livello nazionale, elaborato dal Ministero dell'Economia e della finanza, oggi giunto alla sua 5ª edizione (MEF 2021).

A partire dal 2015 anche il mondo accademico ha iniziato a sperimentare il Bilancio di genere al proprio interno. Grazie anche all'impulso delle linee guida per le Università pubblicate sia dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Addabbo *et al.* 2018) sia dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI 2019) il Bilancio di genere nelle Università italiane è stato sperimentato in circa 40 atenei e continua ancora a essere oggetto di sperimentazione in molti altri.

Sempre in ambito accademico è da segnalare il contributo metodologico specifico del progetto Europeo Horizon LeTSGEPs<sup>5</sup>, guidato dall'Università di Modena e Reggio Emilia. Tra gli ERP italiani al momento si ricordano il Bilancio di genere del CNR (CNR 2021), il Bilancio di genere di ENEA (ENEA 2020) e il Bilancio di genere in via di redazione dell'Inapp.

Il presente documento è stato quindi elaborato tenendo in considerazione le linee guida per le Università e le esperienze pregresse, al fine di offrire un inquadramento comune e il più possibile condiviso per tutto il mondo della ricerca pubblica italiana, per quanto, naturalmente, tenga conto delle specificità degli ERP e offra un proprio contributo all'evoluzione della metodologia.

### 1.3 L'EVOLUZIONE NORMATIVA DEL BILANCIO DI GENERE<sup>6</sup>

Nel 1995 la 'Beijing Platform for Action' presentata a conclusione della Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne delle Nazioni Unite ha indicato il Bilancio di genere come uno degli obiettivi strategici da perseguire all'interno della più ampia strategia di gender mainstreaming. Da allora, in parallelo allo sviluppo delle sperimentazioni e del crescente interesse, il Bilancio di genere è passato da metodologia in fase di sperimentazione a strumento di policy contemplato sia dall'ordinamento europeo che dall'ordinamento italiano, nazionale e regionale.

Nell'Unione Europea dopo le prime iniziative di promozione e sensibilizzazione a partire dal 2001<sup>7</sup>, si ricorda la Risoluzione del Parlamento Europeo nel 2002 (European Parliament 2003)<sup>8</sup> come primo documento dedicato a questo argomento. Da allora la normativa comunitaria si è progressivamente sempre più sviluppata in questo senso<sup>9</sup> anche con lo sviluppo di studi metodologici adeguati<sup>10</sup>.

Nel 2019 il Parlamento Europeo ha siglato nel 2020 un accordo interistituzionale con il Consiglio e la Commissione europea (European Parliament 2020) finalizzato a predisporre entro il 2023 una metodologia specifica da applicare al Bilancio Pluriennale UE, all'interno del quale sono inclusi anche tutti i fondi europei destinati alla ricerca.

---

<sup>5</sup> LeTSGEPs - Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organizations Grant Agreement n. 873072 <<https://bit.ly/3Msr9at>>. LeTSGEPs mira a promuovere la parità di genere presso sei Partner, tra Università e Centri di Ricerca, attraverso la sperimentazione di un approccio innovativo che coniuga la redazione dei Gender Equality Plan secondo le Linee Guida Europee con una metodologia di redazione dei Bilanci di Genere appositamente studiata per le RPO (Research and Performing Organizations).

<sup>6</sup> Per i riferimenti normativi puntuali presentati in questo paragrafo si rimanda alla bibliografia.

<sup>7</sup> Un primo riferimento al Bilancio di genere da parte dell'Unione Europea si trova nella comunicazione della Commissione del 1996 (COM (1996)63 DEF), nel 3° e 4° programma d'azione comunitario per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini, e in particolare nel quadro delle strategie d'azione per le pari opportunità per il periodo 2001-2005.

<sup>8</sup> L'Italia ha avuto una parte di rilievo in questa fase, grazie alla Relazione al Parlamento europeo presentata dall'europarlamentare italiana On. Fiorella Ghilardotti che ha preceduto la Relazione e ne ha rappresentato il supporto conoscitivo <<https://bit.ly/3MvqeWX>>.

<sup>9</sup> Ad esempio, il Bilancio di genere è raccomandato nelle Risoluzioni del Parlamento Europeo riguardanti: la giustizia climatica (2017/2086(INI) OJ C 458, 19.12.2018); la povertà (2015/2228(INI) OJ C 76, 28.2.2018); l'era digitale (2015/2007(INI) OJ C 66, 21.2.2018); la crisi economica (2012/2301(INI) OJ C 36, 29.1.2016).

<sup>10</sup> Un'iniziativa fondamentale a livello metodologico è la pubblicazione da parte del Consiglio d'Europa nel 2005 della "Relazione finale sul bilancio di genere del Gruppo di specialisti sul bilancio di genere" (Consiglio d'Europa 2005). Più di recente si ricordano le pubblicazioni "Gender budgeting" (EIGE 2019) e "Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework" (EIGE 2018).

A tale accordo è seguito poi il Regolamento corrispondente che indica la metodologia da adottare per la redazione del Bilancio di genere della UE (European Parliament 2021).

Anche in Italia il sistema normativo ha adottato il Bilancio di genere seguendone lo sviluppo delle sperimentazioni. Cogliendo gli stimoli della diffusione territoriale, tra il 2005 e il 2014 undici Regioni hanno inserito nell'ambito delle proprie leggi regionali sulle pari opportunità anche il Bilancio di genere<sup>11</sup>.

A livello nazionale, grazie all'impegno politico della Rete territoriale presso i referenti nazionali, si arriva nel 2007 a un primo inserimento nel Bilancio di genere nella direttiva per la Pubblica Amministrazione "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" (c.d. direttiva Pollastrini-Nicolais, Gazzetta ufficiale. n. 173 del 27 luglio 2007), e nella la Finanziaria 2008 (legge 24 dicembre 2007, n. 244)<sup>12</sup> alla quale non viene però dato poi seguito a causa del cambio di Governo.

Nel 2009 il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cd. decreto Brunetta) inserisce il Bilancio di genere tra

gli strumenti per migliorare le performance delle amministrazioni pubbliche che lo dovrebbero inviare al Ministero entro il 30 giugno di ogni anno<sup>13</sup>.

La legge 31 dicembre 2009, n. 196 (Finanziaria 2010) prevede di nuovo la sperimentazione del Bilancio di genere sul Bilancio dello Stato all'art. 38 - *septies*. Tale indicazione viene attuata solo anni dopo grazie a un DCPM del 2017 e a una Circolare della Ragioneria dello Stato del 2019 che danno effettivamente l'avvio alle pubblicazioni annuali.

Intanto, a livello di Pubblica Amministrazione le prime indicazioni della direttiva Pollastrini-Nicolais del 2007 in materia di Bilancio di genere confluiscono negli aggiornamenti delle Direttive relative al funzionamento dei CUG, Comitati Unici di Garanzia. Ai CUG, istituiti presso ogni amministrazione pubblica dal D.Lgs. n. 165 del 2001 (art. 57), vengono attribuite poi nuove competenze con la direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e delle Ministro per le Pari Opportunità, che cita il Bilancio di genere all'interno dei compiti dell'organismo. Una indicazione poi ripresa in modo più puntuale dalla direttiva n. 2 del 2019 (vedi di seguito paragrafo 2.2.1).

---

<sup>11</sup> Ad oggi risultano 11 Regioni che hanno legiferato in tal senso: Regione Abruzzo - L.R. 16 dicembre 2005, n. 40; Regione Lazio - L.R. 28 dicembre 2006, n. 27; Regione Puglia - L.R. 21 marzo 2007, n. 7; Regione Calabria - L.R. 13 giugno 2008, n. 15; Regione Liguria - L.R. 1° agosto 2008, n. 26; Regione Piemonte - L.R. 18 marzo 2009, n. 8; Regione Toscana - L.R. 2 aprile 2009 n. 16; Regione Umbria - L.R. 15 aprile 2009, n. 6; Regione Friuli Venezia Giulia - L.R. 16 novembre 2010, n. 20; Regione Marche - L.R. 23 luglio 2012, n. 23; Regione Emilia-Romagna - L.R. 27 giugno 2014, n. 6.

<sup>12</sup> La Finanziaria 2008 (legge 24 dicembre 2007, n. 244) prevede una sperimentazione del Bilancio di genere nazionale (art. 2, commi 481, 482, 483, 484) accompagnata da uno sviluppo delle statistiche di genere (art. 2, commi 485, 486, 487) <<https://bit.ly/3rO1UYm>>. In parallelo all'evoluzione normativa, alcune sperimentazioni di caratura nazionale vengono promosse dall'allora Isfol per supportare la normativa con strumenti tecnici adeguati.

Una prima pubblicazione sviluppa una metodologia comune limitatamente all'utilizzo dei Fondi FSE, partendo dalle tre esperienze delle Province di Genova, Modena e Siena <<https://bit.ly/3EKoSoh>> alla quale segue un piano di fattibilità del Bilancio di genere della finanziaria 2008.

<sup>13</sup> Il decreto Brunetta rimane però in gran parte inapplicato, dal momento che non prevede alcuna sanzione per il mancato rispetto di tale previsione e le amministrazioni, già oberate dalle altre norme previste dal decreto, vi rinunciano.

## 2. IL BILANCIO DI GENERE NEGLI EPR

### 2.1 GLI OBIETTIVI SPECIFICI DEL BILANCIO DI GENERE IN UN EPR

Nell'ambito dell'obiettivo generico di parità perseguito dal Bilancio di genere le varie sperimentazioni condotte negli anni e l'evoluzione stessa delle metodologie ha permesso di dettagliare una serie di obiettivi specifici che possono essere declinati anche rispetto alle peculiarità proprie dell'azione di un EPR:

- *promuovere l'equità, l'efficienza, l'efficacia, (le 3 E) rispetto all'obiettivo di parità nell'ambito del Performance oriented budgeting sulla base dell'ABA - Account Based Approach (Sharp 2003);*
- *favorire la trasparenza nell'allocazione e redistribuzione delle risorse pubbliche e accrescere la consapevolezza attraverso l'informazione e la partecipazione della rete degli stakeholder (Council of Europe 2005);*
- *accrescere lo sviluppo delle capacità umane in una ottica di parità e benessere (Addabbo et al. 2010);*
- *promuovere la parità di genere nell'ambito della prospettiva della sostenibilità sociale Agenda 2030 e GRI (Equal Measures 2019).*

È possibile adottare obiettivi specifici simili anche per gli EPR, anche se ciascuno dovrebbe poi definirne di propri nella fase di progettazione del Bilancio di genere in relazione alle peculiarità dell'Ente e ai soggetti rispetto ai quali l'EPR intende valutare la dimensione di genere (vedasi di seguito paragrafo 3.1.3).

Per tutti gli EPR è comunque importante tenere presente due aspetti fondamentali:

- *la non discriminazione di genere interna rispetto alle risorse umane dell'EPR è un obiettivo minimo indispensabile e necessario che va garantito a tutte le risorse umane dell'ente, e consiste innanzitutto nel non avallare alcun comportamento, atto o fatto che comporti come conseguenza, volontariamente o involontariamente, una disuguaglianza ingiustificabile;*
- *la valorizzazione delle differenze di genere come fattore di crescita delle capacità di ricerca dell'ente. Partendo dal pari sviluppo delle capacità individuali dei ricercatori e delle ricercatrici, l'EPR nel suo insieme può acquisire un migliore potenziale di ricerca che permette alle proprie risorse umane di superare gli stereotipi di genere consci e inconsci, migliorare la loro capacità di visione e analisi, facendo emergere così in modo chiaro ed evidente le differenze di genere in tutti gli ambiti di ricerca ecc. In*

questo modo è possibile veicolare il messaggio positivo del gender mainstreaming come prospettiva utile non solo a livello individuale ma anche a livello istituzionale per sviluppare una ricerca di migliore qualità, in grado di vedere la realtà come in effetti è, e non filtrata da proiezioni e retaggi culturali dei singoli/e improntati a una visione neutra che non tiene conto del diverso vissuto di donne e di uomini.

In questa trasformazione dell'obiettivo di parità a favore delle singole persone in obiettivo di crescita dello stesso EPR, il Bilancio di genere può quindi essere declinato su più piani (Sharp 2003):

**Input:** adottare la prospettiva di genere nell'analisi di tutti gli stakeholder dell'EPR, intesi come risorse umane, e delle risorse materiali e finanziarie, sia interne che esterne, necessarie per attuare le finalità dell'ente e nella loro misurazione finanziaria.

**Output:** adottare la prospettiva di genere all'interno delle ricerche e di tutte le altre attività istituzionali a supporto prodotte dall'EPR.

**Outcome:** adottare la prospettiva di genere nella valutazione dei risultati dell'attività dell'ente, intesi come impatto delle ricerche sulla collettività e le ricadute sugli stakeholder interessati. (vedasi di seguito paragrafo 3.1.3).

### 2.2 IL BILANCIO DI GENERE COME STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE NELLA RICERCA E NEGLI EPR

#### 2.2.1 La strategia europea per la parità di genere nella ricerca, il Bilancio di genere nei Gender Equality Plan e in Horizon Europe

La Commissione Europea, nell'ambito del più ampio quadro della "Strategia europea per la parità di genere 2020-2025" (European Commission 2020a) ha adottato una strategia per la parità di genere mirata al mondo della ricerca e dell'Innovazione che si concretizza attraverso i due principali sistemi di finanziamento per la ricerca europeo, Horizon Europe e lo Spazio Europeo della Ricerca (ERA - European Research Area).

In **Horizon Europe** la parità di genere viene promossa su diversi livelli prevedendo:

- *"L'adozione dei GEP - Gender Equality Plans da parte delle RPO (Research Performing Organizations) come*

criteri di ammissibilità per accedere al finanziamento dei progetti a partire dal 2022 (vedi box di seguito).

- *L'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e innovazione come impostazione predefinita per l'accesso ai fondi ed elemento di valutazione di eccellenza trasversale a tutto il programma.*
- *L'obiettivo del **50% di donne** nei consigli di amministrazione, nei gruppi di esperti e nei comitati di valutazione di Horizon Europe, nonché l'equilibrio di genere tra i gruppi di ricerca come criterio di valutazione preferenziale in caso di proposte con lo stesso punteggio.*
- *Finanziamenti specifici per gli **studi di genere** e la ricerca intersezionale, in particolare nel cluster Horizon n. 2 - Cultura, creatività e società inclusiva.*
- ***Iniziativa-Faro** (Flagship measures) per la parità di genere nel Consiglio Europeo per l'Innovazione con l'obiettivo di raggiungere il 40% di imprese guidate da donne invitate a presentare i loro progetti, e il 50% di donne tra i componenti delle strutture consultive, nonché un premio per le donne innovatrici e un'iniziativa dedicata a sostegno delle start-up guidate da donne..." (European Commission 2020a).*

### **Il Gender Equality Plan in Horizon Europe**

Dopo numerosi progetti finanziati per la sperimentazione dei GEP e la redazione di un primo manuale dedicato ai GEP (EIGE 2016), in occasione dell'avvio del programma di Horizon Europe la Commissione Europea ha pubblicato una guida specifica per i GEP – Gender Equality Plans (European Commission 2021b) destinata a tutti i soggetti che intendono partecipare al programma, ivi inclusi gli EPR che vogliono rispondere alle call di Horizon Europe.

*"...Per soddisfare il criterio di ammissibilità, un GEP deve soddisfare 4 requisiti obbligatori relativi al processo:*

- 1. Pubblicazione di un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione e firmato dal top management.*
- 2. Risorse dedicate un impegno di risorse e competenze in materia di parità di genere per attuare il piano. Raccolta dati e monitoraggio dati*

*disaggregati per sesso/genere sul personale (e sugli studenti, per gli istituti interessati) e relazioni annuali basate su indicatori.*

- 3. Formazione sensibilizzazione / formazione sulla uguaglianza di genere e i pregiudizi di genere inconsci per il personale e i decisori.*

*In termini di contenuto, si raccomanda che un GEP affronti le seguenti 5 aree tematiche, utilizzando misure e obiettivi concreti:*

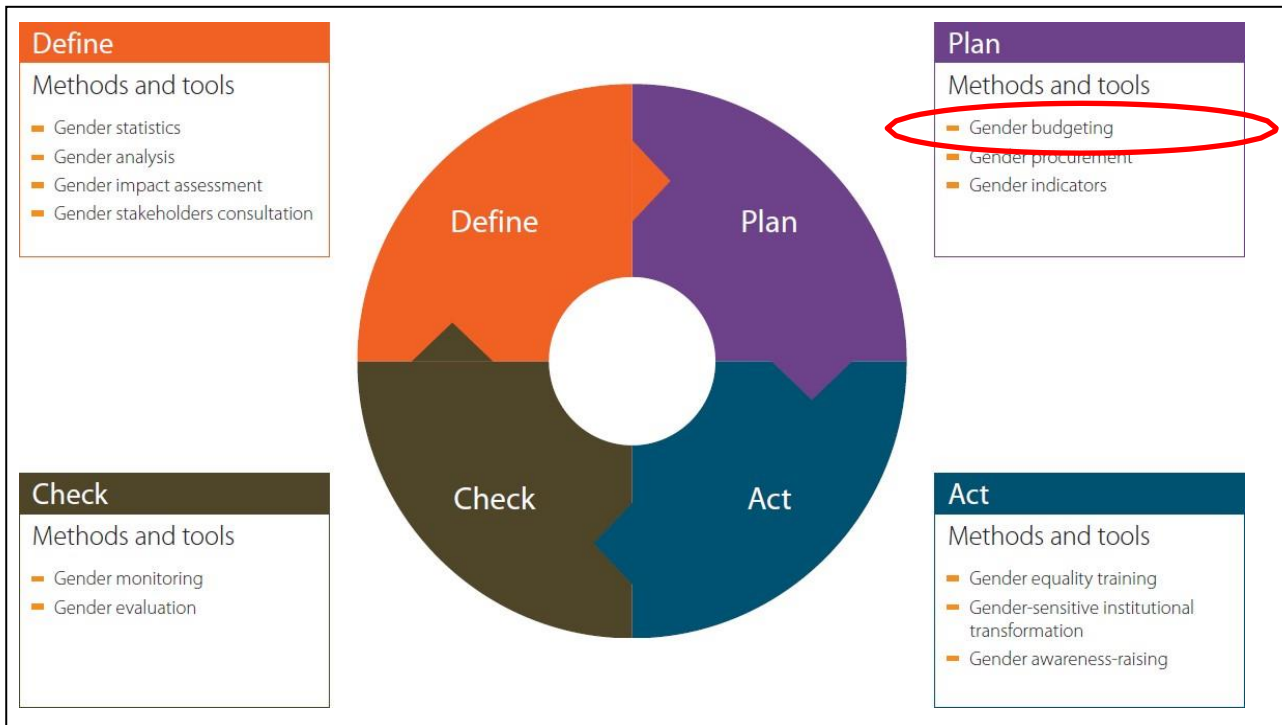
- 1. Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e cultura organizzativa.*
- 2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.*
- 3. Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera.*
- 4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento.*
- 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali..." (EIGE 2016).*

Nel merito specifico del requisito obbligatorio n. 2 relativo alle "Risorse dedicate" le linee guida del Gender Equality Plan indicano varie possibilità:

*Prevedere una figura specifica dedicata alla parità di genere, prevedere un maggiore impegno in termini di tempo da parte dello staff impegnano nella parità di genere, e adottare il Bilancio di genere che viene indicato come "una strategia di management che mira a integrare la prospettiva di genere nei processi e nelle procedure finanziarie delle istituzioni, comprese le organizzazioni di R&I. Si tratta di uno strumento per promuovere la parità di genere che può creare nuovi approcci alle politiche e al processo decisionale relativi alla raccolta e all'allocazione delle risorse e all'identificazione delle disuguaglianze di genere nelle risorse e nel carico di lavoro.*

*Il bilancio di genere va oltre l'affrontare il divario di genere nella distribuzione delle retribuzioni e di altre retribuzioni tra il personale. Il gender budgeting riconosce che le decisioni e le procedure finanziarie, compresa l'assegnazione dei finanziamenti per la ricerca, sono processi politici che producono risultati e disuguaglianze di genere. Il bilancio di genere è pertanto parte integrante della strategia di buona governance..." (European Commission 2021b).*

**Figura 3. | IL BILANCIO DI GENERE NEL GENDER MAINSTREAMING CYCLE - GEAR TOOL PER RESEARCH AND PERFORMING ORGANIZATIONS**



Fonte: EIGE (2016, 18)

### 2.2.2 La strategia italiana per la parità di genere nella ricerca, i Bilanci di genere nei Piani delle Azioni Positive, nei Gender Equality Plan e il ruolo dei CUG nei Bilanci di genere

La parità di genere nell’ambito della ricerca in Italia è perseguita sia a livello normativo che a livello programmatico all’interno di un sistema che coinvolge anche gli EPR in quanto enti pubblici.

Per tale motivo anche gli EPR, soprattutto nel loro ruolo di datori di lavoro sono tenuti al rispetto e all’adozione del “Codice delle pari Opportunità tra uomo e donne” (D.Lgs. 198/2006), nel merito specifico per quanto riguarda: art. 27. Divieti di discriminazione nell’accesso al lavoro, art. 28. Divieto di discriminazione retributiva, art. 29. Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera, art. 30. Divieti di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali, art. 31. Divieti di discriminazione nell’accesso agli impieghi pubblici, art. 35. Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Di interesse specifico per gli EPR in quanto enti pubblici è l’articolo 48: “Azioni Positive nelle pubbliche amministrazioni” per il quale: “...Le amministrazioni dello Stato... predispongono **piani di azioni positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la

*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.... favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi... A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita e adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale...”.*

La direttiva n. 2 del 2019, già richiamata nel precedente paragrafo 2.2, precisa gli adempimenti in merito alla promozione delle pari opportunità ai sensi del Codice per le Pari opportunità tra donne e uomini, D.Lgs. 198/2006), e precisa in modo dettagliato le competenze dei CUG che valgono quindi anche per i CUG degli EPR:

**“Paragrafo 3.2 Piani triennali di azioni positive: .../** *Comitati unici di garanzia devono... presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno*

precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. ... In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

**Paragrafo 3.6 Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia:** Il Comitato unico di garanzia (CUG) ... si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

#### **Sezione II – Attuazione e monitoraggio della direttiva**

1. Relazioni e monitoraggio: ... L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG... le informazioni di seguito indicate entro il 1° marzo di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- **il bilancio di genere dell'amministrazione.**

*Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispose entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.*

*Resta ferma la necessità che le amministrazioni pubbliche evidenzino nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della presente direttiva..." (Direttiva n. 2/2019).*

L'EPR deve quindi trasmettere il proprio Bilancio di genere al CUG, il quale lo inserisce nella propria relazione annuale, dopo opportuna analisi e verifica.

Il presupposto normativo di riferimento della direttiva n. 2/2019 sottostante all'obbligo anche da parte dell'EPR di redigere un Bilancio di genere (BIGE) autonomo rispetto alle altre informazioni che devono essere trasmesse al CUG è quindi contenuto nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cd. decreto Brunetta) all'articolo 10 - Piano della performance e Relazione sulla performance che prevede al primo comma: "1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance ... b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato" (Direttiva n. 2/2019).

L'ordinamento italiano prevede quindi che anche gli EPR redigano un Piano delle Azioni Positive e una relazione annuale del CUG che ne riferisca sullo stato di avanzamento lavori. Il Piano delle Azioni Positive si connota quindi per avere una prospettiva specifica e mirata alla parità di genere (gender targeting) e per rivolgersi soprattutto alla situazione del personale dell'amministrazione.

L'inclusione del Bilancio di genere come strumento a sé stante tra l'elenco dei documenti e delle informazioni che l'EPR deve consegnare al CUG per poter redigere la sua relazione annuale riconosce quindi che si tratta di un documento autonomo e distinto, che può includere e riprendere certamente alcune indicazioni già presenti nel Piano delle Azioni Positive, come ad esempio l'analisi del personale, ma propone una visione

originale e diversa in merito alla prospettiva di gender mainstreaming, alla sostenibilità e alla prospettiva finanziaria come illustrata nei paragrafi precedenti.

### **Differenze e analogie tra GEP - Gender Equality Plan, PAP - Piani delle Azioni Positive e Bilancio di genere**

Nelle Amministrazioni pubbliche italiane che intendono partecipare al programma di ricerca Horizon Europe e che quindi sono tenute alla redazione dei GEP - Gender Equality Plan, ci si sta interrogando sulle analogie con i PAP - Piani delle Azioni Positive e sulle aree di sovrapposizione con i Bilanci di Genere.

Nel merito delle differenze e analogie tra i GEP e i PAP si riporta di seguito il chiarimento già predisposto dalla CRUI (CRUI 2019) in occasione della pubblicazione delle summenzionate Linee Guida per accedere ai fondi di Horizon Europe: *“...Il GEP (talora indicato anche Gender Equality Action Plan - GEAP) è il documento che contiene le misure dirette a promuovere l’eguaglianza di genere. Ai sensi dell’art. 48, d.lgs. 198/2006, il documento che, nel nostro paese, tutte le pubbliche amministrazioni (incluse dunque le Università pubbliche e gli altri enti pubblici di ricerca) devono adottare per assicurare «la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne» è il Piano di azioni positive (PAP). Dunque, il GEP/GEAP in linea di principio è già previsto dal nostro ordinamento e coincide con il PAP. Tuttavia, anche se le finalità di PAP e GEP relativamente all’uguaglianza di genere sembrano coincidere, nella prassi nel PAP sono state incluse azioni dirette ad altre finalità (come il benessere lavorativo, l’inclusione delle persone con disabilità, l’integrazione della componente studentesca straniera). Si potrebbe manifestare il rischio di omologare le donne a una minoranza svantaggiata, fraintendendo il significato di “parità di genere”, che può contemplare anche azioni rivolte agli uomini. D’altro canto, la Commissione indica alcune aree di intervento del GEP, come l’integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, che finora non sono state oggetto dei PAP (salvo rare eccezioni). Quindi, non è necessario duplicare processi e documenti, ma è necessario adottare alcuni accorgimenti perché il GEP (ossia le azioni per la parità di genere) risalti nella sua*

*specificità all’interno del PAP, quando questo ha un ambito più generale. Per soddisfare i requisiti richiesti dalla Commissione europea, è perciò necessario indicare specificamente le azioni finalizzate all’eguaglianza di genere...”<sup>14</sup>.*

Il BIGE è considerato sia uno strumento di valutazione e di monitoraggio del GEP a livello europeo, sia un’attività di monitoraggio specifica della Pubblica amministrazione prevista dalla normativa vigente come premessa per la formazione del PAP (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica).

Come descritto nei paragrafi 1.1 e 1.2, il Bilancio di genere si è sviluppato come uno strumento di monitoraggio ampio che include certamente il gender targeting, prospettiva prevalente nei GEP e nei PAP, ma si concentra soprattutto nella lettura trasversale del gender mainstreaming. Sia i GEP che i PAP, quindi non adottano ancora in modo evidente ed esplicito questa prospettiva ampia della responsabilità sociale e della sostenibilità di genere, ma si concentrano soprattutto sulle risorse umane interne all’organizzazione. Per quanto il tema della parità di genere tra ricercatori e ricercatrici all’interno degli enti di ricerca sia certamente prioritario e prevalente, l’ampliamento della prospettiva di intervento a tutta la mappa degli stakeholder e alle diverse identità che l’ente di ricerca assume rispetto al contesto esterno arricchisce certamente la lettura dell’impatto dell’EPR sulla parità di genere rispetto a molteplici livelli e dimensioni.

Oltre alla previsione normativa specifica che legittima e prevede il gender mainstreaming e dunque il Bilancio di genere anche per gli EPR, è importante ricordare come a livello strategico la recente Strategia nazionale per la parità 2021-2027 prevede esplicitamente, oltre alle azioni per la parità (gender targeting, anche la *“...promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere. Misure per l’integrazione della prospettiva di genere in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica e per la diffusione di strumenti idonei a consentire di valutare l’impatto delle politiche pubbliche in chiave di genere (bilancio di genere)...”* (Presidenza Consiglio dei Ministri 2021). Nel merito del settore della ricerca la strategia nazionale pone una particolare attenzione alla promozione della parità nelle discipline STEM e nel supporto alla rappresentanza femminile negli organi apicali.

<sup>14</sup> CRUI (2019) <<https://bit.ly/3ydXvSk>>.

La Strategia nazionale per la parità 2021-2027 è stata redatta in continuità con le indicazioni per la parità contenute all'interno del PNRR, il quale adotta anch'esso la doppia strategia del gender mainstreaming, nella lettura di genere trasversale di tutte le azioni, e del gender targeting, nella previsione di alcune, seppur limitate, iniziative specifiche per la parità (es: fondi per l'imprenditoria femminile, certificazione di genere ecc.). Anche il PNRR premia una strategia di intervento nella ricerca con riferimento alla parità di genere centrata soprattutto sulla promozione degli studi STEM da parte delle donne.



Ministero dell'Università e della Ricerca

**PNRR MUR**



**Linee Guida per le iniziative di sistema della**

**Missione 4: Istruzione e ricerca**

**Componente 2: Dalla ricerca all'impresa**

Un contributo importante che il PNRR ha dato comunque all'adozione del Bilancio di genere da parte degli EPR vigilati dal MUR – Ministero dell'Università e della ricerca è contenuto nelle “Linee Guida per le iniziative di sistema per la Missione 4 – Istruzione e Ricerca – Componente 2 dalla ricerca all'impresa” (MUR 2021) le quali prevedono un focus specifico sulle disparità di genere e, in analogia alle strategie europee per la parità nella ricerca indicate da Horizon Europe, vincolano l'accesso alle risorse del PNRR agli Enti di ricerca, in questo caso gli EPR, che abbiano adottato il Bilancio di genere e il Gender Equality Plan.

### 1.6 FOCUS SULLE DISPARITÀ

*Particolare attenzione verrà prestata nell'implementazione delle iniziative in merito ad alcune tematiche trasversali, in particolare per quel che attiene alle modalità da attuare per garantire: ... il rispetto, anche da parte dei soggetti attuatori, dell'art. 47, comma 4, del D.L. 77/2021 che, nel promuovere la parità di genere,*

*prevede, salvo eccezioni da motivare adeguatamente, almeno il 30% di assunzioni di giovani e donne.*

#### 1.6.2 Disparità di genere

*È importante cogliere l'opportunità degli investimenti della Missione 4 per allargare il numero di donne coinvolte nella ricerca italiana ad ogni livello di responsabilità in linea con gli orientamenti della Commissione europea. Pertanto, tutti i progetti e le manifestazioni di interesse, oggetto di valutazione, dovranno comprendere:*

- *la definizione di un piano operativo per la promozione delle pari opportunità di genere, compresi dati ed elementi quantitativi utili al monitoraggio, in tutti gli aspetti del progetto a partire dalla definizione dei ruoli e della composizione dei comitati scientifici e decisionali, tenendo conto delle caratteristiche delle varie aree disciplinari;*
- *l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione nei campi in cui è appropriato.*

*I limiti temporali che siano eventualmente previsti nei bandi in ogni misura della missione 4 (per es. età massima delle persone, tempo intercorso dall'ottenimento del dottorato), dovranno intendersi definiti a meno dei periodi relativi alla maternità e ai congedi parentali o per altri documentati motivi. In relazione alla maternità, si adotterà la quantificazione prevista dall'ERC (European Research Council), che fissa tali periodi a 18 mesi per ciascun figlio.*

*L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un 'Bilancio di genere' e un 'Piano di uguaglianza di genere', in analogia al Gender Equality Plan, GEP, prerequisite previsto per tutti i progetti Horizon Europe...” (MUR 2021).*

## 2.3 IL BILANCIO DI GENERE ALL'INTERNO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'EPR

La prima esperienza di Bilancio di genere consiste nel redigere un rapporto in realtà di gender auditing che faccia il punto della situazione attuale in termini di contesto, programmazione, bilancio, implementazione, per avviare poi un percorso virtuoso di proposte in

termini di obiettivi di miglioramento, azioni e misure, da sviluppare nell'anno successivo, durante il quale si procederà a rifare un secondo momento di verifica e procedere quindi in modo simile anche negli anni successivi.

Per tale motivo è importante che gli stimoli prodotti dal primo Bilancio di genere dell'EPR siano poi accolti in tutte le fasi successive del ciclo integrato della Performance dell'EPR, sviluppando strumenti tecnici e di analisi di volta in volta adattati al documento dedicato a ogni fase.

Il Bilancio di genere è quindi da intendersi sia come prodotto, in merito al rapporto presentato con riferimento al rendiconto del Bilancio di esercizio, sia come processo, con riguardo a un'azione di contaminazione della prospettiva di genere di tutti gli altri documenti previsti nel ciclo integrato della performance, così come sono proposti dalle Linee guida dell'ANVUR (ANVUR 2015).

**Figura 4. | CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE DI UN EPR**



Fonte: ns elaborazione su tabella 3.1 ANVUR, 2015

In questo il principio di gender mainstreaming viene applicato non solo alle persone destinatarie dell'analisi e rappresentate dalla mappa degli stakeholder, ma anche al processo della performance che dà evidenza politica, programmatica, rendicontativa e valutativa dell'attività dell'EPR.

Contaminare con la prospettiva di genere tutte le fasi del ciclo integrato della performance dell'EPR significa prevedere all'interno dei documenti preposti a renderne conto delle sezioni di analisi sia specifiche (gender targeting) sia trasversali a tutte le sezioni di analisi (gender mainstreaming), adattando di volta in volta gli

strumenti di lettura. Nel procedere a sviluppare questo approccio è importante mettere in evidenza la prospettiva di genere sia dove questa è già adottata e sviluppata sia dove questa al momento non è adottabile ma lo può essere in futuro o dove invece non se ne ravvisa la possibilità.

Dare evidenza a questa lettura trasversale, sia dove si riveli già fatta, sia dove possibile piuttosto che non pertinente aiuta a restituire un messaggio di attenzione a 360° da parte dell'EPR a questa tematica e favorisce un processo di miglioramento continuo, stimolando ogni anno ad aumentare le capacità di lettura e di approfondimento, oltre a spingere per l'adozione di ulteriori misure, che all'inizio possono anche solo riguardare la decisione di raccogliere dati al momento non accessibili.

## 2.4 I FATTORI ABILITANTI PER PREPARARE E SVILUPPARE IL BILANCIO DI GENERE DI UN EPR

Considerato il carattere innovativo e trasformativo che il Bilancio di genere rappresenta all'interno di una Istituzione, prima di intraprendere un simile percorso è bene dedicare una specifica attenzione a verificare che l'EPR sia in grado di mettere a disposizione quelli che l'EIGE definisce "fattori abilitanti" (EIGE 2019) per qualsiasi Bilancio di genere e che possono essere declinati anche per le specificità dell'EPR.

Pur essendo uno strumento tecnico, infatti, il Bilancio di genere costituisce un supporto conoscitivo per decisioni di carattere politico che interessa soprattutto i vertici dell'EPR e tutta la classe dirigente con potere decisionale.

Per tale motivo è indispensabile che vi sia un ampio e convinto coinvolgimento e partecipazione attiva da parte di tutta l'amministrazione e in tutte le fasi del ciclo della performance, come è stato descritto nel paragrafo precedente, in modo da disporre di una volontà di cambiamento condivisa a ogni livello e degli strumenti necessari per raggiungerlo.

**Volontà politica e leadership:** rappresenta in assoluto il fattore più importante e indispensabile, sia per promuovere il cambiamento internamente all'ente sia per promuoverlo presso gli stakeholder esterni, tutta la comunità scientifica e istituzionale di riferimento. La volontà politica e di leadership si può individuare nelle iniziative di promozione del Bilancio di genere presso la rete degli stakeholder, nell'impegno di risorse finanziarie

e umane per sviluppare il Bilancio di genere, nelle decisioni relative all'obbligo di rendere il Bilancio di genere obbligatorio, permanente, periodico e pervasivo attraverso disposizioni ufficiali.

**Volontà e competenza tecnica specifica della struttura:** a fianco della volontà politica è indispensabile che anche la struttura amministrativa dell'EPR sia adeguatamente formata, motivata e coinvolta in modo da offrire un percorso di costruzione del bilancio sempre più significativo nei risultati e approfondito nei contenuti.

**La partecipazione degli stakeholder esterni:** è importante che il Bilancio di genere non rimanga interno all'EPR ma venga condiviso con gli stakeholder esterni non solo a titolo comunicativo ma con un fattivo percorso di partecipazione volto a un reciproco stimolo al cambiamento (vedi di seguito paragrafo 3.1.3).

**Dati disaggregati per genere:** rappresentano un dato fondamentale per la redazione del Bilancio di genere dal momento che consentono di dare una dimensione di genere a processi rendicontativi e voci di bilancio altrimenti neutre.

I dati disaggregati per genere devono essere in grado di perseguire gli obiettivi specifici del Bilancio di genere in un EPR indicati al paragrafo 1.2, e con il tempo devono arricchirsi di capacità di lettura superiore a quella che il

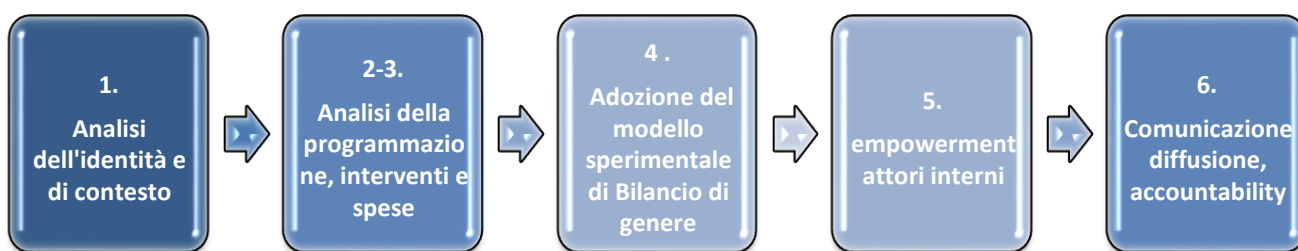
sistema di dati a disposizione dell'EPR attualmente dispone, dal momento che non è stato costruito con questa finalità. Se i dati sulle risorse umane sono, ad esempio, già molto numerosi all'interno dell'EPR, importanti approfondimenti sul lavoro non pagato, sugli stereotipi di genere impliciti ed espliciti, sull'impatto di genere dei risultati della ricerca, arricchiscono con il tempo la capacità di lettura del Bilancio di genere e gli offrono un'ampiezza e profondità di visione indispensabile per un cambiamento reale e profondo all'interno dell'EPR.

**Il ciclo del progetto, prodotti intermedi e Gantt:** la metodologia del *gender budgeting*, così come descritta nei paragrafi precedenti, verrà quindi sviluppata dal punto di vista operativo attraverso un ciclo di progetto articolato in più fasi:

- l'analisi dell'identità dell'ente e del contesto;
- l'analisi della programmazione/attività;
- l'analisi della spesa;
- l'empowerment interno formazione interna sullo strumento e sulle tematiche connesse;
- la diffusione, la comunicazione, e l'accountability.

Stante le premesse precedenti e stante il ciclo di progetto del Bilancio di genere, si propone un percorso in 6 fasi:

**Figura 5. | CICLO DEL PROGETTO DI BILANCIO DI GENERE**



Fonte: ns elaborazione

# 3. COME REDIGERE IL BILANCIO DI GENERE IN UN EPR: STRUTTURA E CONTENUTI

Sulla base della letteratura e delle numerose sperimentazioni condotte ad oggi, il 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.

Per ciascuna di queste occorre valutare in corso d'opera, a seconda della disponibilità di dati e della partecipazione, la possibilità di adottare un approccio generale che coinvolga tutto l'ente e/o un approccio mirato che scenda in profondità su alcuni temi/ambiti /gruppi di lavoro con focus specifici.

## 3.1 IDENTITÀ DI GENERE DELL'ENTE

La prima parte presenta l'Ente nella sua identità di genere, declinata all'interno della missione istituzionale e del contesto di riferimento. Gli EPR sono tutti Enti pubblici, e in quanto tali sono tenuti al rispetto della normativa antidiscriminazione e all'obiettivo della parità di genere in ogni ambito di attività, ma la declinazione specifica su come rispettare queste norme e perseguirne le finalità, sia nella forma che nella sostanza, va considerata e descritta nel merito delle missioni proprie di ogni Ente. L'ambito di ricerca è certamente importante in questo senso, dal momento che la prospettiva di genere e l'estensione delle possibilità di intervento dipendono dal settore di ricerca nel quale l'EPR è attivo.

Anche se l'identità di genere può modificarsi nel tempo e dunque va rivista periodicamente, rappresenta comunque una matrice strutturale dell'EPR della quale occorre tenere conto nella valutazione annuale delle attività.

Occorre quindi declinare con la prospettiva di genere le finalità istituzionali dell'EPR (paragrafo 3.1.1), il curriculum di ricerca pregressa (paragrafo 3.1.2), la mappa degli stakeholder (paragrafo 3.1.3) e il sistema di governance (paragrafo 3.1.4).

### 3.1.1 Finalità istituzionali rispetto alla parità di genere

Gli EPR sono Enti pubblici accomunati da una identità istituzionale definita dal D.Lgs. 218/2016 che ne ha stabilito l'autonomia statutaria e regolamentare (art. 3) sottoposta al controllo di legittimità e merito da parte del Ministero vigilante (art. 4).

Lo Statuto è dunque il documento che racchiude l'identità dell'EPR e che ne esplicita i principi fondativi. Una lettura critica dello Statuto rispetto alla prospettiva di genere implica quindi innanzitutto una riflessione sulla mission di ricerca dell'Istituto.

Per gli EPR la cui mission di ricerca rientra nell'ambito delle SSH (Social Science and Humanities) la prospettiva di genere è particolarmente estesa e va a includere anche i contenuti e i risultati stessi della ricerca, oltre alle risorse umane dell'ente e la rete degli stakeholder.

Per gli EPR la cui mission di ricerca si sviluppa invece nell'ambito delle discipline STEM, la prospettiva di genere è meno rilevabile nel merito specifico dell'oggetto della ricerca, anche se la valutazione dell'impatto sociale (outcome), diretto o indiretto, degli studi prodotti, offre numerosi spunti di approfondimento in tal senso.

Con riferimento invece ai ricercatori e ricercatrici dell'EPR, è importante verificare se lo Statuto richiama o meno il principio di parità di genere. Un riferimento puntuale in tal senso contribuisce infatti a rendere esplicito un principio che, per quanto inserito nella Costituzione, stenta ancora oggi a trovare una sua concreta e diffusa applicazione. Per tale motivo richiamare ed evidenziare nello Statuto dell'EPR il principio della parità di genere contribuisce a superare un'apparente neutralità dietro la quale si celano le disuguaglianze. L'opportunità di inserire questo riferimento, ove assente, è tra l'altro supportata dal pieno recepimento da parte del D.Lgs. 218/2016 della *Carta Europea dei ricercatori* (art. 2) nella quale i principi di non discriminazione e di equilibrio di genere sono espressamente richiamati:

**“Non discriminazione.** I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori non devono discriminare i ricercatori sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica, nazionale o sociale, della religione o delle convinzioni, dell'orientamento sessuale, della lingua, delle disabilità, delle opinioni politiche, e delle condizioni sociali o economiche. ... **Equilibrio di genere.** I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero mirare a un rappresentativo equilibrio di genere a tutti i livelli del personale, ivi compreso quello che esercita funzioni di supervisione e manageriali. Tale obiettivo dovrebbe essere conseguito sulla base di una politica di pari opportunità al momento dell'assunzione e nelle seguenti fasi della carriera, senza tuttavia che questo criterio abbia la precedenza sui criteri di qualità e competenza. Per garantire un trattamento equo, i

*comitati di selezione e valutazione dovrebbero vantare un adeguato equilibrio di genere...”*  
(Commissione Europea 2005).

### 3.1.2 L’esperienza di ricerca pregressa dell’EPR nell’ambito della dimensione di genere

L’identità di una istituzione si basa anche sulla conoscenza e condivisione della sua storia. Nel caso degli EPR è quindi importante ricostruirne la storia della ricerca scientifica attraverso la lente della dimensione di genere, sia nel merito dei contenuti della ricerca che sono stati affrontati nel tempo sia rispetto al contributo degli autori e delle autrici. Per tale motivo in questa parte del Bilancio di genere occorre richiamare ricerche svolte in passato:

- specificatamente rivolte alle donne (gender targeting rispetto agli output);
- che abbiano tenuto conto delle differenze di genere (gender mainstreaming rispetto agli output);
- che abbiano indagato sull’impatto sociale delle ricerche con la prospettiva di genere (gender mainstreaming rispetto agli outcomes).

Una analisi di tali ricerche rispetto ai loro autori/autrici permetterà di valorizzarne il contributo scientifico sia nel merito individuale sia nella prospettiva dell’Istituzione la cui identità è il frutto della sinergia e della collaborazione di questi.

In termini di coinvolgimento, comunicazione e accountability degli stakeholder sia interni che esterni all’Istituto, il riferimento all’attività storica dell’EPR è dunque importante per dare continuità a una narrazione identitaria collettiva in linea con il passato dell’ente, anche risolvendone in questo modo eventuali interruzioni nella condivisione dell’identità storica legate al ricambio generazionale.

### 3.1.3 La mappa degli stakeholder in ottica di genere

La mappa degli stakeholder rappresenta una dimensione fondamentale alla base del principio di responsabilità sociale e di sostenibilità, e può essere declinata in modo specifico anche rispetto alla prospettiva di genere.

In questo caso, infatti, la mappa degli stakeholder consente di perseguire gli obiettivi specifici del Bilancio di genere in merito al gender mainstreaming applicato all’Agenda 2030, alla trasparenza nell’allocazione delle risorse pubbliche e alla consapevolezza attraverso l’informazione e la partecipazione della rete degli stakeholder (paragrafo 2.1).

L’elaborazione di questa mappa soddisfa quindi la scelta dell’EPR di assumere una responsabilità ampia nei confronti della parità di genere, che supera la mission di ricerca specifica e si estende a tutte le persone, uomini e donne, che sono direttamente coinvolte nella fitta rete di rapporti e relazioni dell’EPR.

L’identità dell’EPR viene così sviluppata dalla mappa su un piano multidimensionale che di volta in volta vede l’Ente nei suoi diversi ruoli e tipi di relazioni rispetto ai dipendenti, ai sindacati, ai fornitori, gli esperti esterni, i media, la comunità, le istituzioni committenti, altre istituzioni della comunità scientifica, le Università ecc.

**Figura 6. | ESEMPIO DI MAPPA DEGLI STAKEHOLDER DI UN EPR**



Fonte: ns elaborazione

La mappa degli stakeholder dell’EPR è costituita in parte da persone fisiche, come nel caso dei/delle dipendenti, degli/delle esperti/e ed altri fornitori (persone fisiche, facilmente analizzabili nella loro diversa composizione di genere). Il più delle volte è invece composta da Istituzioni, Università, aziende, enti e organizzazioni di vario tipo. In questo caso occorre verificare la possibilità di approfondire il tipo di relazione che l’EPR instaura con questi stakeholder al fine di valutare quale tipo di ruolo può assumere nei loro confronti rispetto alla parità di genere in una dimensione di responsabilità sociale. Per tale motivo è importante che la mappa degli stakeholder sia il più completa possibile e che per ciascuno di essi venga valutata la possibilità o meno di promuovere effettivamente la parità di genere con diverse modalità.

Uno schema di analisi che elenchi non solo gli stakeholder, ma ne definisca il tipo di rapporto rispetto all'EPR e le possibilità di intervento rispetto alla parità di genere può quindi essere utile a tal fine.

Da questa analisi possono quindi emergere dati in precedenza non gestiti, nuove consapevolezza, diverse policy o decisioni oltre all'avvio di procedure differenti.

A titolo di esempio si può applicare la prospettiva di genere nella selezione di consulenti ed esperti esterni, nei processi di nomina o di composizione di comitati tecnico-scientifici, nella partecipazione a convegni e panel di esperti/e, nella scelta dei fornitori (esempio gender procurement) ecc.

Nel caso in cui l'EPR disponga già di una mappa degli stakeholder all'interno del proprio Bilancio Sociale si potrà partire da questa per valutare le possibilità di analisi in termini di sostenibilità di genere.

### 3.1.4 La governance dell'EPR

A completamento dell'analisi dell'identità di genere dell'EPR è importante descriverne la governance, sia quella generale che quella specifica per la promozione della parità del quale si è dotato, a partire dal CUG - Comitato Unico di Garanzia.

Nel merito della governance dell'EPR, un'analisi delle cariche nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, del Collegio dei Revisori dei Conti e dei ruoli decisionali nel management nonché dei rappresentanti dell'EPR in eventuali società partecipate da conto della situazione di parità di genere nelle figure apicali dell'EPR.

Nel caso del CUG – Comitato Unico di Garanzia, la descrizione delle sue finalità, iniziative, attività e composizione è utile per comprenderne il contributo nella definizione dell'identità di genere dell'EPR, anche in relazione ai cambiamenti intervenuti nel tempo.

## 3.2 ANALISI DI CONTESTO

L'analisi di contesto dell'EPR parte dall'identificazione della mappa degli stakeholder, e va quindi a esplorare la dimensione di genere rispetto al contesto sia interno (risorse umane) sia esterno. Si tratta in questo caso di raccontare le condizioni ambientali e relazionali nelle quali opera l'EPR, valutando le differenze e le disuguaglianze di genere esistenti rispetto alla molteplicità di stakeholder identificati nella mappa (paragrafo 3.1.3). L'analisi di contesto si concentra quindi prevalentemente sulla prospettiva degli input

come definita nel paragrafo 3.1, declinata secondo la visione allargata della sostenibilità sociale di genere.

La visione trasversale (gender mainstreaming) e di sostenibilità tipica del Bilancio di genere porta, infatti, a un ulteriore ampliamento della visuale propria del gender targeting, appoggiandosi quindi alla lettura di genere di tutta la mappa degli stakeholder.

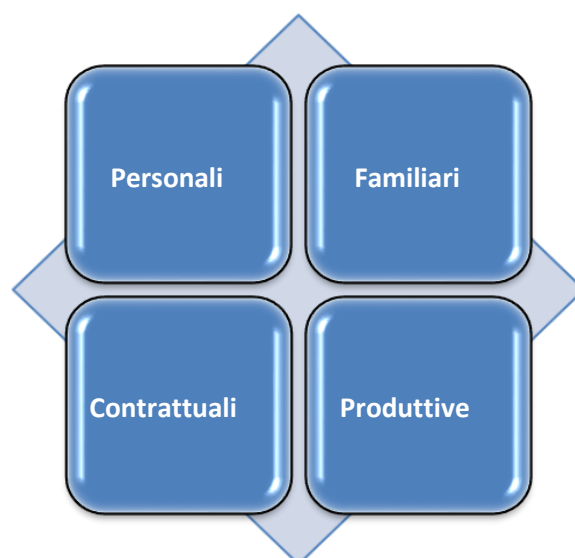
### Analisi del contesto interno

Il contesto interno all'EPR si riferisce prevalentemente alle *risorse umane*, rispetto alle quali l'analisi di genere può essere condotta a livello sia quantitativo che qualitativo.

Nel merito dell'analisi quantitativa ci si può avvalere in partenza dei dati di genere già utilizzati ad esempio nell'ambito della relazione annuale del CUG o dell'analisi di contesto già redatta per il Gender Equality Plan. Si tratta in questo caso di presentare e analizzare con progressivi livelli di approfondimento e incroci, variabili descrittive di carattere:

- *Personale* (età, sesso, titolo di studio, qualifica professionale, anzianità di servizio);
- *Familiare* (stato civile, composizione nucleo contrattuale, numero ed età dei figli, non autosufficienti a carico);
- *Contrattuale* (inquadramento contrattuale e livello, orario di lavoro, smart working, anzianità di servizio, assenze);
- *Produttivo* (produzione prodotti scientifici per genere, citazioni ecc.).

Figura 7. | ANALISI DI CONTESTO INTERNO - RISORSE UMANE TIPOLOGIE DI VARIABILI DA ANALIZZARE



Fonte: ns elaborazione

Dal punto di vista tecnico l'analisi di genere delle risorse umane si presenta spesso di particolare difficoltà negli enti pubblici dal momento che gli strumenti informativi dei quali sono dotati non sono costruiti specificatamente per monitorare questa dimensione, dovendo soprattutto rispondere a esigenze di informazione di carattere amministrativo. Per tale motivo può essere necessario incrociare dati presenti su software separati dell'amministrazione attraverso il Codice fiscale delle persone come chiave identificativa.

La prima edizione del Bilancio di genere richiede quindi un maggiore impegno nella raccolta dei dati e nella contestuale messa a regime di un sistema informativo specifico per il Bilancio di genere, alimentato dalle banche dati amministrative e in seguito aggiornabile costantemente con un ragionevole impegno di ore di lavoro.

Questa analisi quantitativa delle risorse umane fotografa le differenze e disuguaglianze di genere in un determinato momento all'interno dell'EPR, ma presenta una limitata possibilità di spiegarne le cause e l'origine. Predisporre un'analisi qualitativa delle risorse umane permette invece di andare oltre lo stato dell'arte e la norma, leggendo il non detto dei valori e dei principi sedimentati nell'EPR e quindi di affrontare gli stereotipi di genere, impliciti ed espliciti che lo condizionano.

Un primo passo verso l'analisi qualitativa può essere rappresentato dall'analisi di genere delle risposte alle indagini sul benessere organizzativo eventualmente già promosse dall'EPR, ma per entrare maggiormente nel merito specifico degli stereotipi di genere e dei bias espliciti e impliciti è importante predisporre una indagine interna ad hoc. Questa può essere condotta a un doppio livello, dapprima anonimo nell'ambito di un questionario online appoggiato a metodologie già consolidate come ad esempio il test IAT (Implicit Association Test) di Harvard<sup>15</sup>, e poi pubblico con riferimento a interviste e focus group, nei quali discutere dei risultati del questionario e cogliere ulteriori elementi di analisi e di riflessione.

Una parte importante del Bilancio di genere può quindi essere dedicata al coinvolgimento del personale dell'EPR interviste dedicate, focus group e incontri, durante i quali trasmettere loro la visione del gender mainstreaming anche attraverso una riflessione sulle modalità di ricerca e di lavoro. Questa prima dimensione di sensibilizzazione partecipata e condivisa potrà poi

essere successivamente implementata con momenti formativi più formali e strutturati durante la fase dell'analisi di genere delle attività dell'EPR (paragrafo 3.5).

Ovviamente questa parte di analisi qualitativa può essere prevista e più o meno sviluppata in modo graduale nel tempo, dal momento che non è strutturata all'interno dell'EPR e richiede quindi un impegno programmato e duraturo per poter superare la fase della sperimentazione occasionale.

### **Analisi del contesto esterno**

Nel merito dell'analisi del contesto esterno la mappa degli stakeholder identificata al paragrafo 3.1.3 come parte dell'Identità dell'EPR viene quindi in questo caso passata in rassegna e analizzata andando a individuare le persone, donne e uomini, che si relazionano direttamente con l'EPR o che lavorano presso le organizzazioni. A titolo di esempio, tra le persone che si relazionano direttamente con gli EPR si possono citare i/le consulenti o esperti/e esterne, mentre con riferimento alle organizzazioni si possono analizzare i contatti dell'EPR relativamente ad altri EPR, centri di ricerca, Sindacati, Università, Ministeri, Regioni, Media ecc. Il primo anno di sperimentazione del Bilancio di genere questa parte di analisi di contesto si presenterà certamente incompleta e priva di solide fonti informative che andranno quindi gradualmente costruite negli anni successivi, partendo dalla raccolta e classificazione dei contatti dell'EPR con l'esterno.

Ciò non toglie che l'impegno nello sviluppare questa parte di analisi e di identificare le modalità con le quali l'EPR può intervenire nel contesto esterno che lo riguarda rispetto alla dimensione di genere ne amplia la visione in un'ottica di sostenibilità e di responsabilità sociale, creando le premesse per valorizzare la dimensione partecipata del Bilancio di genere dell'EPR.

La dimensione partecipata e qualitativa nell'analisi di contesto è infatti un fattore abilitante (vedi paragrafo 2.4) da valorizzare al meglio per poter perseguire diverse finalità: per raccogliere dati e informazioni utili alla redazione del Bilancio di genere, per avviare un processo di crescita e maturazione individuale e collettiva, ma anche per proporre una narrazione e una chiave di lettura personale e umana, utile in termini di comunicazione esterna. È infatti possibile in questo modo ampliare il target di pubblico potenzialmente

<sup>15</sup> Project Implicit <<https://bit.ly/3MPbguP>> e test su <<https://bit.ly/3yadBMY>>.

interessato al Bilancio di genere dell'EPR, consentendo di raggiungere anche chi non ha dimestichezza o non usa i numeri o le statistiche come strumento di interpretazione della realtà.

### **3.3 ANALISI DEI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICO-GESTIONALE**

Dopo la definizione dell'identità dell'EPR e l'analisi di contesto, l'analisi dei documenti di programmazione consiste in un'analisi critica dei documenti strategici dell'EPR al fine di individuarne le possibili ricadute di genere sia dirette che indirette rispetto alle diverse categorie di stakeholder analizzati nell'analisi di contesto. Anche in questo caso l'analisi può essere condotta sempre adottando la doppia strategia del gender targeting e del gender mainstreaming.

Nell'ambito del gender targeting andranno dunque analizzate le strategie di fondo e le misure e iniziative che l'EPR ha programmato di adottare per promuovere la parità di genere, così come sono presentate nel PAP – Piano delle Azioni Positive dell'EPR o, ove presente, nel Gender Equality Plan dell'EPR. Sempre nel merito delle iniziative di gender targeting vanno ancora messi in luce riferimenti eventuali e specifici eventualmente contenuti nel Piano della Performance triennale dell'EPR.

Con riferimento al gender mainstreaming va sviluppata un'analisi critica delle scelte, decisioni e orientamenti contenuti soprattutto nel Piano Triennale della Performance che non sono direttamente riferibili a un impatto di genere specifico ma che indirettamente possono produrre ricadute ad esso riconducibili. L'analisi in questo senso mira a evidenziare i punti nei quali la consapevolezza di una prospettiva di genere indiretta è già presente e quelli nei quali può essere implementata negli anni successivi come obiettivi di miglioramento. Anche in questo caso, momenti di partecipazione e di condivisione all'interno della struttura dell'EPR rappresentano sia un metodo di lavoro utile in termini di reperimento di informazioni, spunti e proposte sia un'occasione per promuovere un processo di formazione informale.

### **3.4 RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO**

Facendo riferimento al sistema di classificazione adottato dalla UE per il proprio Bilancio di genere (European Parliament 2021) e ad altre esperienze

analoghe già maturate in Università e Centri di ricerca, il Rendiconto del bilancio degli EPR può essere riclassificato abbinando due metodologie, partendo dalla macro-ripartizione adottata dalla UE tra spese classificabili come gender targeting, come gender mainstreaming e come neutre.

La prima, l'ABA - Account Based Approach (Sharp 2003), è la metodologia che è stata sperimentata da più lungo tempo e che è all'origine della classificazione adottata dalla UE, con la differenza di proporre in più per le spese indirette (gender mainstreaming) una distinzione tra:

- spese indirette e riferite a persone e dunque con un impatto indiretto su donne e uomini;
- spese ambientali, riconducibili soprattutto a organizzazioni e a spese delle quali è conosciuto l'impatto di genere anche se non immediatamente quantificabile.

Il secondo livello di classificazione si riferisce alla mappatura delle capacità degli stakeholder coinvolti alle quali contribuiscono a vario titolo le voci di bilancio. In questo modo è possibile adottare l'approccio delle capabilities sviluppato nell'ambito della teoria dello sviluppo umano da Amartya Sen e applicata al Bilancio di genere nel lavoro di ricerca condotto da diversi anni dall'Università di Modena e Reggio Emilia (Addabbo, 2016). Questa seconda metodologia, che nel merito puntuale del prospetto di riclassificazione del bilancio si riferisce solo agli stakeholder e alla capacità principale abilitata dalla spesa in esame (es: capacità di fare ricerca per i ricercatori/trici dell'EPR) consente di affrontare successivamente un secondo livello di riflessione più approfondita in merito alle numerose ricadute nell'uso delle risorse economiche dell'ente, valorizzandone l'impatto moltiplicatore nei confronti di diverse capacità e interlocutori (Unimore 2021). A titolo di esempio, gli stipendi per i ricercatori/trici contribuiscono, in termini di input, alla loro capacità di lavorare e di fare ricerca, ma lo stesso importo impatta anche in termini di output e di outcome sulle capacità dei/delle destinatari/e della ricerca.

Nel merito specifico del bilancio dell'EPR occorre mettere in evidenza come l'analisi finanziaria va posta nella giusta prospettiva. In apparenza i bilanci degli EPR paiono infatti offrire poco spazio discrezionale, dal momento che le voci relative agli stipendi, definite dal CCNL degli EPR rappresentano una parte considerevole delle spese e che la maggior parte degli EPR non gode di significativa autonomia finanziaria, essendo il budget in gran parte definito dai Ministeri di riferimento.

**Figura 8. | ESEMPIO DI RICLASSIFICAZIONE PER IL BILANCIO DI GENERE DI UN EPR**

Priorità		Stakeholder/ Capacità	Accesso alla ricerca	Accesso al lavoro	Accesso alla carriera e cariche di potere	Accesso alla conoscenza	Accesso all'impresa	Accesso all'impresa	Cura di se e degli altri	Aree neutre	TOTALE
Gender Targeting	Costi diretti	Ricercatori/trici (PAP)									
Gender Mainstreaming	Costi indiretti	Ricercatori/trici									
		Leaders									
		Personale amministrativo									
		Esperti/e esterni/e									
	Costi Ambientali	Fornitori									
Costi Neutri											
TOTALE											

Fonte: ns elaborazione su Unimore 2021, pp. 64-65

Il valore dell'analisi finanziaria del Bilancio di genere degli EPR è quindi soprattutto nella definizione della qualità della spesa, piuttosto che nella sua quantità, e consente soprattutto di predisporre il collegamento tra l'analisi di contesto (paragrafo 3.2), l'analisi della programmazione (paragrafo 3.3) e la successiva analisi delle attività implementate dall'EPR (paragrafo 3.5).

Per quanto riguarda l'analisi delle voci di bilancio relative al personale di ricerca e amministrativo dell'EPR, una ripartizione delle risorse economiche per genere in termini quantitativi traduce in termini monetari le differenze di genere già emerse nell'analisi di contesto.

Le dinamiche relative alla segregazione verticale (avanzamenti di carriera), alla segregazione orizzontale (ruoli di ricerca, amministrativi ecc.), generazionali, familiari ecc., possono così spiegare la diversa distribuzione quantitativa delle risorse tra donne e uomini nel bilancio dell'EPR.

Dal punto di vista invece dei differenziali salariali, considerata la neutralità della retribuzione per pari mansioni di pari livello implicita nei CCNL della pubblica amministrazione, è lecito attendersi differenze di genere alquanto ridotte, se non limitatamente alle parti variabili della retribuzione legate a decisioni soggettive da parte della dirigenza dell'EPR (premi di produttività, gettoni presenza ecc.). In tal senso può essere utile quindi analizzare la retribuzione netta media annua per genere e per livelli di inquadramento al fine di rilevare il divario retributivo del personale.

Nel merito puntuale di alcune voci di bilancio comunque nella libera disponibilità dell'EPR e relative alle risorse umane, un'attenzione specifica può ad esempio essere dedicata al tema dello smart-working e alle questioni di relazioni sindacali legate alle modalità di utilizzo dei risparmi prodotto dall'ente durante il lockdown i quali, secondo la legge di Bilancio del 2021<sup>16</sup>, devono rientrare

<sup>16</sup> Legge 30 dicembre 2020, n. 178 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023" (GU n. 322 del 30 dicembre 2020 - Suppl. ordinario n. 46), articolo 1, comma 870: "In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo." <<https://bit.ly/37XWALq>>.

nella contrattazione di secondo livello e vanno quindi imputati al personale in termini di welfare aziendale, condizioni di lavoro e performance.

Con riferimento alle voci di bilancio relative agli altri stakeholder, quali ad esempio gli/le esperti/e esterne o ai fornitori, l'analisi finanziaria offre evidenza di possibili differenze/diseguaglianze di genere che possono poi indurre a progettare nuove misure e azioni positive intese come obiettivi di miglioramento (vedi di seguito paragrafo 3.5).

### **3.5 ANALISI DELLE ATTIVITÀ DELL'EPR CON LA PROSPETTIVA DI GENERE E LORO IMPLEMENTAZIONE**

La riclassificazione di bilancio rappresenta una fase di analisi propedeutica a quella dell'analisi delle attività promosse dall'EPR grazie alle risorse finanziarie.

L'analisi delle attività rappresenta quindi la parte finale del Bilancio di genere che risponde in modo fattivo alle situazioni di disparità e di diseguaglianze di genere emerse nell'analisi di contesto, rispetto alle quali si valuta la capacità di risposta dell'EPR nel merito delle diverse prospettive degli input, output e outcome (paragrafo 2.1), sempre con un riferimento costante alla doppia strategia del gender targeting e del gender mainstreaming.

#### ***Rispetto alla prospettiva degli input***

Si valutano le iniziative dell'EPR per migliorare la parità di genere del proprio personale e degli altri stakeholder già previste nel PAP/GEP o che fanno riferimento a decisioni che hanno comunque avuto un impatto indiretto sulla parità di genere.

È importante in questo caso verificare il buon esito delle attività conseguenti alle spese previste a bilancio per attuare le misure del PAP/GEP nell'ambito del gender targeting (es: borse di studio per ricercatrici, formazione sulla parità di genere, manifestazioni ed eventi per l'8 marzo), mentre per il gender mainstreaming si possono mettere in evidenza, ad esempio, iniziative relative a servizi di welfare o per lo smart working: pur essendo indirizzate a tutto il personale dell'EPR simili iniziative sostengono infatti indirettamente il maggiore carico di lavoro familiare di solito sostenuto soprattutto dalle donne.

Una particolare attenzione va dedicata alle modalità di partecipazione alle attività formative promosse dall'EPR

e alle nuove possibilità di accesso online che la pandemia ha obbligato a sperimentare in modo massivo. Se in precedenza la modalità in presenza ha infatti spesso messo in evidenza una minore partecipazione da parte delle donne, questa differenza si è notevolmente ridotta nella formazione erogata online.

Più in generale la formazione al personale interno all'EPR è condizione indispensabile per sviluppare politiche di genere paritarie e di reale empowerment delle capacità e dei talenti, investendo in generale sulle motivazioni al cambiamento in questo senso, ma anche nello specifico stimolando un approccio partecipato e collaborativo nella direzione "bottom-up" alla formazione del Bilancio di genere.

Per quanto riguarda la mappa degli stakeholder esterni che concorrono alla produzione dell'attività di ricerca, è bene ricordare che quasi sempre un efficace intervento da parte dell'EPR nei loro confronti non influenza tanto le scelte di bilancio quanto le modalità della spesa. Intervenire su dinamiche di parità che riguardano gli stakeholder esterni significa infatti adottare un approccio di responsabilità sociale e di sostenibilità attraverso decisioni che riguardano soprattutto nuove regole e comportamenti istituzionali. Si citano ad esempio in questo caso le procedure di acquisto da parte dell'EPR che possono essere condotte attraverso il gender procurement, le regole di partecipazione ai convegni che vietano la presenza di personale dell'EPR quando non è prevista una presenza paritaria tra gli/le speaker, procedure all'insegna della parità nelle segnalazioni o nomine in comitati scientifici o gruppi di lavoro e altre azioni di moral suasion nei confronti del mondo dei media.

#### ***Il gender procurement***

Nella definizione europea, il gender procurement consiste nell' "Introduzione di criteri di parità negli appalti pubblici e nelle procedure di acquisto al fine di utilizzarli come strumenti per promuovere la parità di genere". (EIGE 2020a). Il principio alla base della legittimità del gender procurement è quello che vuole gli appalti e i contratti pubblici assegnati nel rispetto della non discriminazione, uguaglianza di trattamento, trasparenza, libera concorrenza e proporzionalità (EIGE 2020b), secondo sia la normativa UE<sup>18</sup> che quella italiana che l'ha recepita.

Il gender procurement è in corso di sperimentazione da diversi anni come strumento per realizzare la parità nella supply chain ed è previsto sia nelle

indicazioni per redigere Report di sostenibilità di genere da parte della Global Reporting Initiative (GRI & IFC 2009), che definisce gli standard internazionali della responsabilità sociale, sia nelle strategie dei WEP - Women's Empowerment Principles promosse da United Nations Global Compact e UN Women (UN GC & UN Women 2018).

In Italia sono state avviate alcune sperimentazioni in merito, ma una particolare attenzione pubblica su questo tema è sorta a seguito delle indicazioni contenute nel PNRR sulla clausola di condizionalità e sulla certificazione di genere.

L'EIGE ha prodotto alcuni esempi di come anche gli EPR possono adottare criteri premianti di selezione delle aziende fornitrici rispetto a:

- *“...una composizione equilibrata in base al genere del team di progetto e dei beneficiari;*
- *una presenza equilibrata di donne e uomini in posizioni decisionali;*
- *un'analisi specifica delle criticità di genere nel progetto e nei rapporti di monitoraggio/rendicontazione;*
- *una mappatura della situazione delle donne e degli uomini nell'area progettuale di riferimento;*
- *l'elaborazione di obiettivi di genere specifici in linea con le ultime conoscenze scientifiche e con gli obiettivi del progetto e la spiegazione sul modo in cui tali obiettivi sono stati raggiunti;*
- *l'uso di dati disaggregati per sesso e indicatori di genere;*
- *l'applicazione di metodologie centrate sull'utente e/o partecipative che tengano conto di una dimensione di genere coinvolgendo direttamente un'equa quota di donne nel processo e esaminando come le disuguaglianze/differenze di genere influenzano i domini e i contesti;*
- *una preferenza accordata alle donne nelle assunzioni di personale in settori dominati dagli uomini...”* (EIGE 2020b).

### **Rispetto alla prospettiva degli output e degli outcome**

occorre verificare se i prodotti scientifici e di ricerca dell'EPR hanno accolto effettivamente la prospettiva di genere nelle loro analisi, indagando sull'impatto di genere che i risultati di tale lavoro hanno prodotto, rispetto alla società piuttosto che ai destinatari specifici delle ricerche stesse.

### **Il gender mainstreaming attraverso l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione**

*La prospettiva di genere come variabile di approfondimento indispensabile per ogni tipo di ricerca è cresciuta nel tempo attraverso numerose sperimentazioni e contributi fino a diventare un tema trasversale prioritario nella precedente programmazione Europea Horizon 2020 e poi confermato nell'attuale Horizon Europe. A temi di approfondimento proposti da tempo ad esempio nell'ambito della ricerca sanitaria e biomedica (es. medicina di genere) si sono quindi aggiunte negli anni ricerche che hanno approfondito questa prospettiva in diversi campi come l'innovazione tecnologica (i gender bias nell'Intelligenza Artificiale o nella robotica), piuttosto che in ambito energetico, nella mobilità e nei trasporti, nelle scienze marine e nel cambiamento climatico, nella pianificazione urbanistica, nell'agricoltura, politiche tributarie e fiscali, fino ad arrivare alle ricadute della pandemia da Covid-19. Per una raccolta completa ed esaustiva di buone prassi e metodologie su come integrare la dimensione di genere in ogni ambito della ricerca si rimanda quindi al rapporto della Commissione Europea “Gendered Innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation” (European Commission 2020b).*

L'analisi delle attività e della loro implementazione può portare infine all'individuazione di alcuni **obiettivi di miglioramento** che rappresentano lo spunto di partenza per nuove iniziative e misure da inserire nel PAP/GEP dell'EPR o nel Piano della Performance nell'anno seguente.

## BIBLIOGRAFIA

- Addabbo T. (2016), Gender Budgeting in the capability approach. From theory to evidence, in Campbell J., Gillespie M. (eds.), *Feminist Economics and Public Policy. Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, Abingdon, Routledge, pp.55-60
- Addabbo T., Lanzi D., Picchio A. (2010), Gender Budgets. A Capability Approach', *Journal of Human Development and Capabilities*, 11, n.4, pp.479-501
- Addabbo T., Pulejo L., Tomasin P., Tomio P. (2018), Linee guida per il bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa. Versione 1.0, in Kodilja R., Tomio P. (a cura di), *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*, Pisa, ETS, pp.4-71 <<https://bit.ly/3LT1uI2>>
- ANVUR (2015), *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca*, Roma, ANVUR <<https://bit.ly/392JTyl>>
- CNR (2021), *Bilancio di genere*, Roma, Cnr Edizioni <<https://bit.ly/3wdAvk0>>
- Commissione Europea (2005), *Carta europea dei ricercatori. Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities <<https://bit.ly/3Fu0t6N>>
- Council of Europe (2005), *Gender budgeting. Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB)*, Strasbourg, Council of Europe
- CRUI (2019), *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Roma, CRUI <<https://bit.ly/3w4dLTe>>
- Downes R., von Trapp L., Scherie N. (2017), *Gender budgeting in OECD countries*, OECD Journal on Budgeting n.3, Paris, OECD <<https://bit.ly/3vShm8a>>
- EIGE (2021), *Gender Equality Index 2021. Health*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/3FnXTPM>>
- EIGE (2020a), *Glossary & Thesaurus*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/3MYGsbb>>
- EIGE (2020b), *Gender-responsive public procurement*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/3sk05AL>>
- EIGE (2019), *Gender Mainstreaming. Gender Budgeting*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/3MVC2Sq>>
- EIGE (2018), *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/3FncXxi>>
- EIGE (2017a), *Gender Mainstreaming. Concepts and definitions*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/3yjSYoi>>
- EIGE (2017b), *Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/38Zi5vg>>
- EIGE (2016), *Gender equality in academia and research. GEAR tool*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/3M1gvrC>>
- ENEA (2020), *Bilancio di genere ENEA anno 2020*, Roma, ENEA <<https://bit.ly/38VqgZz>>
- Equal Measures 2030 (2019), *Harnessing the power of data for gender equality. Introducing the 2019 EM2030 SDG Gender Index*, Woking, Equal Measures 2030 <<https://bit.ly/3P5dJn6>>
- European Commission (2021a), *She figures 2021. Tracking progress on the path towards gender equality in research and innovation (R&I)*, Publications Office of the European Union, 24 November <<https://bit.ly/3FF7fqN>>
- European Commission (2021b), *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<https://bit.ly/3FqRDxy>>
- European Commission (2020a), *A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, COM(2020) 152 final <<https://bit.ly/3LWLOUj>>
- European Commission (2020b), *Gendered Innovations 2. How inclusive analysis contributes to research and innovation*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<https://bit.ly/391Pmpy>>
- European Commission (2019), *She Figures 2018*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<https://bit.ly/38bpOq4>>
- European Commission (2017), *Gender Equality 2017. Report*, Special Eurobarometer n.465, Luxembourg, European Union <<https://bit.ly/395FBa9>>
- European Parliament (2021), *Regulation (EU) 2021/1060 of the European Parliament and of the Council of 24 June 2021 laying down common provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund Plus, the Cohesion Fund, the Just Transition Fund and the European Maritime, Fisheries and Aquaculture Fund and financial rules for those and for the Asylum, Migration*

and Integration Fund, the Internal Security Fund and the Instrument for Financial Support for Border Management and Visa Policy, OJ L 231, 30.6.2021, pp. 159-706 <<https://bit.ly/39eBCrl>>

European Parliament (2020), *Interinstitutional agreement of 16 December 2020 between the EP, the Council of the EU and the European Commission on budgetary discipline, on cooperation in budgetary matters and on sound financial management, as well as on new own resources, including a roadmap towards the introduction of new own resources*, OJ L 4331, 22.12.2020, pp. 28-46 <<https://bit.ly/3L64Ru3>>

European Parliament (2003), *Report on gender budgeting - building public budgets from a gender perspective (2002/2198(INI)). Committee on Women's Rights and Equal Opportunities*, European Parliament, Final A5-0214/2003, 16 June <<https://bit.ly/3L26rgF>>

IMF - International Monetary Fund (2015), *Gender Budgeting Indicator*, IMF Datamapper <<https://bit.ly/3sr8Vi7>>

GRI & IFC - Global Reporting Initiative and International Finance Corporation (2009), *Embedding gender in sustainability reporting: a practitioner's guide*, Amsterdam, GRI & IFC <<https://bit.ly/3swSSiG>>

ILO (2006), *Overview of Gender-responsive Budget Initiatives. A Discussion Paper for ILO Staff on the Relevance of Gender-responsive Budget Initiatives in Promoting Gender Equality in Decent Work Country Programmes*, Geneva, ILO Bureau for Gender Equality <<https://bit.ly/3Mhx4iX>>

Istat (2019), *Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale*, Roma, Istat <<https://bit.ly/39NbAvU>>

McKinnon M., O'Connell C. (2020), Perceptions of stereotypes applied to women who publicly communicate their STEM work, *Humanities and Social Sciences Communications*, 7, article 160

MEF - Ministero dell'Economia e delle Finanze (2021), *Il bilancio di genere. Conto del bilancio dello Stato 2020*, Roma, MEF <<https://bit.ly/37Ga1ze>>

MUR - Ministero dell'Università e della ricerca (2021), *Linee Guida per le iniziative di sistema. Missione 4: Istruzione e Ricerca. Componente 2: dalla ricerca all'impresa*, Roma, MUR <<https://bit.ly/3Pnu7j0>>

Presidenza del Consiglio dei Ministri (2021), *Strategia Nazionale per la Parità di Genere*, Roma, Presidenza del

Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità <<https://bit.ly/3wk1wDL>>

Régner I., Thinus-Blanc C., Netter A., Schmader T., Huguet P. (2019), Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists, *Nature Human Behaviour*, 3, n.11, pp.1171-1179

Sciannamblo M., Viteritti A. (2021), Fare la differenza. Stereotipi di genere e nuove pratiche di affermazione nei campi scientifici, Roma, Sapienza Università Editrice

Sharp R. (2003), *Budgeting for equity. Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting*, New York, UNIFEM <<https://bit.ly/3L59HYA>>

Unimore - Università degli studi di Modena e Reggio Emilia (2021), *Bilancio di genere. Università di Modena e Reggio Emilia. 2019*, Modena e Reggio Emilia, Unimore <<https://bit.ly/3a2SlPn>>

UN Women (1995), *Fourth World Conference on Women*, Beijing, 4-15 September 1995 <<https://bit.ly/3Me7nzS>>

UNGC & UN - Women United Nations Global Compact and UN Women (2018), *The Women's Empowerment Principles (WEPs)* <<https://bit.ly/38rhZg6>>

WEF - World Economic Forum (2021), *The Global Gender Gap Report 2021. Insight Report*, Geneva, World Economic Forum <<https://bit.ly/3FHhuWx>>

### **Riferimenti normativi**

Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Gazzetta ufficiale n.106, 9 maggio 2001, Suppl. ordinario n.112 <<https://bit.ly/38ul7GN>>

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, Gazzetta ufficiale n.125, 31 maggio 2006, Suppl. ordinario n.133 <<https://bit.ly/3w9jFUu>>

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150, *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. (09G0164)*, Gazzetta ufficiale n.254, 31 ottobre 2009, Suppl. ordinario n.197 <<https://bit.ly/3M8BWa2>>

Decreto Legislativo 25 novembre 2016 n.218, *Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124.*

(16G00235), Gazzetta ufficiale n.276, 25 novembre 2016 <<https://bit.ly/3LaNsk6>>

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 giugno 2017, *Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali.* (17A05165), Gazzetta ufficiale n.173, 26 luglio 2017 <<https://bit.ly/38stYtF>>

Direttiva 23 maggio 2007, *Misure per attuare la parità e le pari opportunità tra donne e uomini nelle amministrazioni pubbliche,* Gazzetta ufficiale n.173, 27 luglio 2007 <<https://bit.ly/3wslWV6>>

Direttiva Comitati Unici Garanzia 4 marzo 2011, *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), Corte dei conti 12 aprile 2011, reg. 8, foglio 150 <<https://bit.ly/39gpvuf>>

Direttiva 26 giugno 2019 n.2, *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche,* Corte dei conti 16 luglio 2019, Gazzetta ufficiale n.184, 7 agosto 2019 <<https://bit.ly/3PjhBkp>>

Legge 24 dicembre 2007 n.244, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008),* Gazzetta ufficiale n.300, 28 dicembre 2007, Suppl. ordinario n.285 <<https://bit.ly/3N9Tgf1>>

Legge 31 dicembre 2009 n.196, *Legge di contabilità e finanza pubblica. (09G0201),* Gazzetta ufficiale n.303, 31 dicembre 2009, Suppl. ordinario n.245 <<https://bit.ly/38v2EuR>>

Legge 30 dicembre 2020 n.178, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023.* (20G00202), Gazzetta ufficiale n.322, 30 dicembre 2020, Suppl. ordinario n.46 <<https://bit.ly/3PnFrLJ>>



