

BILANCIO DI GENERE DELL'INAPP



MAGGIO 2023

Il Progetto Bilancio di Genere dell' Inapp, promosso e avviato dal Direttore Generale Santo Darko Grillo, con Determina del 22-09-2021 è stato realizzato dal gruppo "Bilancio di Genere " coordinato da Valentina Cardinali e Anna Grimaldi e composto da Cristina Di Giambattista, Monica Esposito, Giuseppa Montalbano, Gabriella Natoli, Alessandro Rizzo, Alessia Rosiello. Il progetto, in tutte le sue fasi, si è avvalso della collaborazione tecnico specialistica di Giovanna Badalassi, esperta di Bilancio di Genere, che ha curato il presente documento.

Si ringraziano per la fattiva collaborazione (Carmela Leone, Simona Coscia, Rosa Fortunato, Renato Fistetto, Anna Maria Spazio, Anita Giordani, Alessandra Mereu) per il contributo alla realizzazione delle diverse fasi del progetto e tutto il personale che ha partecipato alle interviste individuali, ai focus group di approfondimento e/o che ha inviato contributi e riscontri.

SOMMARIO

	INTRODUZIONE	5
1.	CAPITOLO 1: L'ANALISI DI CONTESTO	7
1.1	Identità di genere dell'Ente	7
1.1.1	Finalità istituzionali rispetto alla parità di genere	7
1.1.2	L'esperienza di ricerca pregressa dell'INAPP nell'ambito della dimensione di genere	8
1.1.3	La governance di INAPP	8
1.1.4	La mappa degli stakeholder in ottica di genere	9
1.2	Analisi del contesto interno: il personale dell'INAPP	10
1.2.1	Le variabili anagrafiche	10
1.2.2	Il livello di istruzione	12
1.2.3	L'inquadramento contrattuale	12
1.2.4	L'organizzazione degli uffici	16
1.2.5	La formazione del personale	16
1.2.6	La conciliazione vita-lavoro	17
2.	CAPITOLO 2: L'ANALISI DEL PIANO TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ 2021-2023	20
2.1	Gli obiettivi dell'analisi del Piano Triennale delle attività	20
2.2	La prospettiva di genere negli indirizzi strategici del Ministero del Lavoro 2021-2023	20
2.3	La prospettiva di genere nel Piano Triennale delle attività INAPP 2021-2023	23
2.3.1	Attività dirette – Gender Empowerment	23
2.3.2	Attività indirette – Gender Mainstreaming	24
3.	CAPITOLO 3: LA RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO	26
3.1	La metodologia di riclassificazione utilizzata per INAPP	26
3.2	La riclassificazione dei conti di dettaglio del Bilancio Consuntivo INAPP 2021	27
3.3	L'ipotesi di Bilancio di Genere annuale allegato al Rendiconto Generale del Bilancio consuntivo	31
4.	CAPITOLO 4: L'ANALISI DELL'ATTIVITÀ	33
4.1	Possibili obiettivi di miglioramento per integrare la prospettiva di genere nei contenuti della ricerca dell'INAPP	33
4.1.1	Obiettivi di miglioramento nella ricerca istituzionale e scientifica	33
4.1.1.a	Attività dirette – Gender Empowerment	33
4.1.1.b	Attività indirette – Gender mainstreaming	33
4.1.2	Obiettivi di miglioramento per la terza missione	40
	ALLEGATO A: BIBLIOGRAFIA	42
	ALLEGATO B: LA BIBLIOGRAFIA DELL'INAPP SU TEMI DI PARITÀ DI GENERE 1976-2023	43

INTRODUZIONE

Nell'ambito delle proprie finalità istituzionali, l'INAPP ha una lunga esperienza di ricerca dedicata alle tematiche di parità di genere. Se questo impegno ha certamente generato negli anni una produzione scientifica importante, l'evoluzione della società, dell'economia e del mondo del lavoro, anche come conseguenza delle ricadute della pandemia, portano oggi all'esigenza di considerare prospettive di crescita della ricerca nella direzione del gender mainstreaming, cioè nello sviluppo di una lettura di genere trasversale a tutti gli ambiti.

Il primo Bilancio di Genere dell'INAPP ha dunque l'obiettivo di offrire un supporto di analisi e di riflessione per sostenere, promuovere e sviluppare il gender mainstreaming attraverso lo sviluppo e la sperimentazione di nuovi strumenti e metodologie.

Gli obiettivi specifici di questo studio si esprimono quindi su due diversi livelli:

- la non discriminazione di genere come punto di partenza indispensabile e necessario (non avallare alcun comportamento, atto o fatto che comporti come conseguenza, volontariamente o involontariamente, una disuguaglianza ingiustificabile);
- lo sviluppo delle capacità di ricerca dell'ente, a partire dalle capacità individuali dei ricercatori e delle ricercatrici, per superare gli stereotipi di genere consci e inconsci e far emergere così in modo chiaro ed evidente le differenze di genere nella società, nel mercato del lavoro, nella formazione, nell'istruzione ecc. Si vuole in questo modo veicolare il messaggio positivo del gender mainstreaming come prospettiva utile a sviluppare ricerca e quindi a suggerire policies che vedono la realtà come in effetti è, e non filtrata da proiezioni e retaggi culturali improntati ad una neutralità che non tiene conto del diverso vissuto di donne e di uomini.

Il Bilancio di Genere dell'INAPP aiuta infine a collegare il "chi sei" inteso come valori e prospettive del personale di ricerca, con il "che cosa fai", inteso come scelte di ricerca che riflettono inevitabilmente l'impostazione delle ricercatrici e dei ricercatori.

Ragionare quindi di parità, rispetto all'identità dell'Istituto, alle risorse umane e finanziarie, all'output della ricerca e alle sue ricadute (outcome), significa evolvere da un approccio specialistico a un approccio integrato, nel quale la multidimensionalità delle disuguaglianze di genere emerge in modo trasversale e uniforme in tutta la produzione scientifica dell'Istituto.

Pur essendo l'INAPP un istituto caratterizzato da una forte presenza femminile, si pone comunque un problema segregazione di genere che ostacola la valorizzazione delle competenze specialistiche in una ottica trasversale: sono infatti ancora appannaggio del personale femminile gli ambiti che si occupano in modo specifico di genere o di parità, e, per contro, troppo neutri, chiusi cioè in una visione stereotipata maschile, gli ambiti di ricerca dedicati a tutti gli altri temi.

La criticità di genere dell'ente non è quindi tanto individuabile in discriminazioni di genere esplicite, formali e obiettivamente quantificabili, quanto in una "tirannia del neutro", che interessa sia le donne che gli uomini dell'INAPP, e che ne riduce la capacità di ricerca, di analisi e valutazione a un indifferentismo condizionante.

Migliorare lo sguardo di genere sulla ricerca, anche da parte delle stesse ricercatrici dell'INAPP, rappresenta quindi la vera sfida che il Bilancio di Genere contribuisce ad affrontare, offrendo spunti di analisi, di consapevolezza e di proposte.

L'approccio concreto e pragmatico del Bilancio di Genere, che collega la composizione delle risorse umane e finanziarie dell'Istituto alla produzione scientifica, rappresenta inoltre un importante contributo concreto per stimolare il cambiamento trasformativo, offrendo da subito strumenti di analisi ed autovalutazione sui quali testare i nuovi strumenti e metodologie rispetto a tre diversi livelli di analisi possibile:

Input: adottare la prospettiva di genere nell'analisi delle risorse umane, materiali e finanziarie necessarie per attuare le finalità dell'ente.

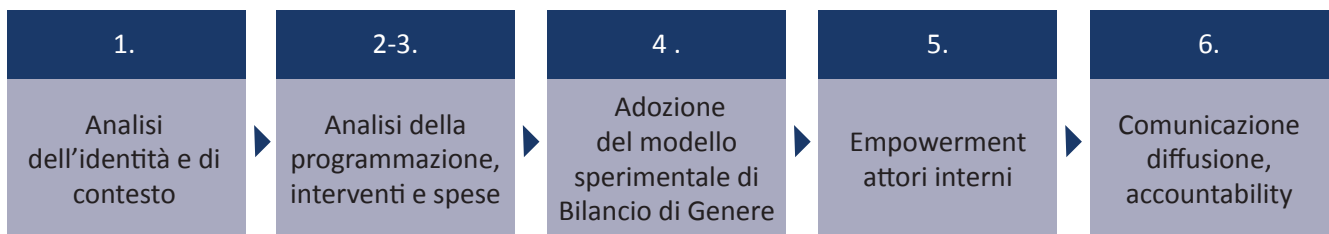
Output: adottare la prospettiva di genere in tutti i prodotti risultato dell'attività di ricerca, valutazione e monitoraggio prodotta dall'ente.

Outcome: adottare la prospettiva di genere nella valutazione dei risultati dell'attività dell'ente, intesi come impatto sulle policies e le ricadute sugli stakeholder interessati.

La dimensione partecipata bottom-up, che ha caratterizzato tutte le sei fasi di elaborazione del

Bilancio di Genere, ha infine offerto al personale INAPP l'opportunità di contribuire al progetto con proprie idee, suggerimenti e proposte, e rappresenta la migliore garanzia che gli obiettivi di miglioramento discussi e analizzati possano, proprio perché condivisi, essere perseguiti e realizzati.

Figura 1: LE SEI FASI DEL PROGETTO DI BILANCIO DI GENERE DELL'INAPP



1. L'ANALISI DI CONTESTO

1.1 IDENTITÀ DI GENERE DELL'ENTE

1.1.1 Finalità istituzionali rispetto alla parità di genere

Le finalità istituzionali dell'INAPP definiscono una identità centrata sulla ricerca nell'ambito delle politiche per il mercato del lavoro (e per la formazione e l'istruzione ad esso connesse) e per le politiche sociali. L'Istituto si occupa, quindi, soprattutto di persone e dell'impatto che tali politiche hanno sulla loro crescita professionale e personale. In questo senso l'INAPP è ontologicamente predisposto alla parità di genere: basti pensare ad esempio all'impatto delle politiche per il lavoro e per il sociale sulle dinamiche di conciliazione vita-lavoro.

Il Bilancio di Genere rappresenta quindi, rispetto a questa dimensione, uno strumento di analisi e di riflessione su come l'INAPP possa sviluppare appieno le potenzialità della propria identità di genere, attraverso una rinnovata consapevolezza:

- nello sguardo delle ricercatrici e dei ricercatori sulla realtà che devono indagare, anche valorizzando la dimensione di lavoro di gruppo e orizzontale, tipica degli enti di ricerca,
- nel ruolo dell'INAPP di sostenibilità di genere rispetto al contesto esterno con il quale si relaziona,
- nella gestione della struttura e del personale interno ispirata al principio di parità.

INAPP, nato il 1° dicembre 2016 come trasformazione dell'ISFOL (attivo dal 1973), è un ente pubblico di ricerca, vigilato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al quale si applicano le disposizioni del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218.

Obiettivo dell'Istituto (come stabilito dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150) è quello di svolgere analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e di tutte quelle politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Il D.Lgs 150/2015 all'art. 10, c.2 definisce nel dettaglio l'ambito di intervento di INAPP al quale *“sono assegnate le funzioni (di): a) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti*

dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, inclusione sociale dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di contrasto alla povertà, servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro...; b) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, ivi inclusa la verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'ANPAL, nonché delle spese per prestazioni connesse allo stato di disoccupazione, studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro; c) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di terzo settore; d) gestione di progetti comunitari, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo della istruzione, formazione e della ricerca...”.

L'oggetto della ricerca di INAPP offre quindi numerosi spunti per sviluppare la lettura dell'impatto di genere per le politiche pubbliche, soprattutto adottando la prospettiva del gender mainstreaming.

In termini statuari l'INAPP recepisce ancora il principio di parità di genere grazie al richiamo nel primo Articolo della Carta Europea dei ricercatori, come previsto dal D.Lgs 218/2016, nella quale i principi di non discriminazione e di Equilibrio di genere sono espressamente richiamati.

STATUTO INAPP: Art. 1. Natura e missione istituzionale

.... L'INAPP sostiene il funzionamento efficace di uno spazio europeo della ricerca e adotta la Carta europea dei ricercatori allegata alla Raccomandazione della Commissione 2005/251/CE dell'11 marzo 2005. Nelle procedure di reclutamento, si ispira al Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori allegato alla suddetta Raccomandazione. Assicura ai propri ricercatori e tecnologi quanto previsto all'articolo 2, comma 1, del Decreto Legislativo n. 218 del 2016 e richiede agli stessi il rispetto di quanto previsto all'articolo 2, comma 2, del medesimo Decreto Legislativo.

1.1.2 L'esperienza di ricerca pregressa dell'INAPP nell'ambito della dimensione di genere

L'identità istituzionale dell'INAPP, e precedentemente dell'ISFOL, ha portato negli anni a sviluppare una ricca pubblicazione scientifica sui temi di parità di genere e, di conseguenza, alla crescita interna all'Istituto di elevate competenze "storiche", che hanno poi contribuito alla crescita di altre giovani competenze alle quali oggi è passato il testimone.

Recuperare e condividere questa produzione scientifica specifica è importante, sia per riprendere una narrazione identitaria collettiva in continuità con il passato, sia per trasmettere a tutto il personale INAPP non specializzato su questi temi la consapevolezza di una identità di ente che valorizza i contributi individuali in una logica di sistema e di struttura.

La storia bibliografica di INAPP/ISFOL (Allegato B) mette quindi in evidenza una forte identità di genere alimentata negli anni dai contributi di numerose ricercatrici e ricercatori che in molti casi hanno aperto nuove frontiere di ricerca su temi per l'epoca particolarmente innovativi.

Una prima ricognizione in questo senso fa risalire al 1976 un primo articolo su "Occupazione femminile e sviluppo economico" all'interno dei Quaderni di formazione ISFOL. A partire dal 1984 si registrano invece i primi contributi sistematici apparsi su Osservatorio Isfol, seguiti poi da una attività molto intensa e fervida negli anni successivi al 1995, anno della Quarta Conferenza Mondiale di Pechino, che ha prodotto una forte attenzione al tema della parità di genere ad ogni livello, e che ha creato il contesto ambientale favorevole allo sviluppo di nuove ed importanti iniziative di ricerca, soprattutto tra il 2000 e il 2010.

In questo decennio l'INAPP/ISFOL, anche grazie alla disponibilità di importanti risorse europee su questo tema, è stato molto impegnato anche nell'attività di consulenza e assistenza scientifico-tecnica per il Ministero del Lavoro e per il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nel complesso emerge con evidenza il ruolo della ricerca scientifica di INAPP/ISFOL nell'accompagnare il cambiamento del mercato del lavoro e

della società negli anni rispetto alla dimensione della parità di genere, cogliendo di volta in volta le tematiche di ricerca che più potevano offrire importanti contributi conoscitivi e di riflessione.

Numerosi sono quindi i temi di parità di genere indagati negli anni: le asimmetrie professionali e occupazionali, la segmentazione e la segregazione, orizzontale e verticale, del mercato del lavoro, il gap di genere, i differenziali salariali, la parità di genere, le azioni positive, la conciliazione vita/lavoro, il gender mainstreaming, il Bilancio di Genere, gli stereotipi di genere nella comunicazione e nel lavoro, le discriminazioni, la violenza di genere ecc.

La ricognizione bibliografica (Allegato B) che ha restituito 194 pubblicazioni tra il 1976 e il 2023 e circa 112 autori, in larga maggioranza donne, mette ben in evidenza la ricchezza, la varietà e l'impegno dell'Istituto su questo tema, e l'elevato livello di competenze specifiche maturato dal personale di ricerca impegnato su questo fronte.

Questo patrimonio bibliografico e di competenze costruito in oltre 40 anni di ricerca rappresenta un tratto identitario importante dell'INAPP al quale hanno contribuito oramai alcune generazioni di ricercatrici e ricercatori. Si tratta di una caratteristica che accredita l'INAPP come Ente di ricerca particolarmente autorevole su questo tema anche nell'affrontare in futuro ambiti di ricerca sempre più innovativi e necessari.

Nell'ambito dei profondi cambiamenti economici e sociali già in atto e attesi nel medio-lungo termine, la parità di genere rappresenterà infatti un obiettivo comune sul quale si concentrerà sempre maggiore attenzione sia da parte della società sia, di conseguenza, da parte delle istituzioni pubbliche.

La ricerca sociale dedicata alla parità di genere che INAPP ha le competenze e l'esperienza di condurre, sarà quindi sempre più importante per analizzare i cambiamenti in atto e costruire strumenti di intervento mirati ed efficaci.

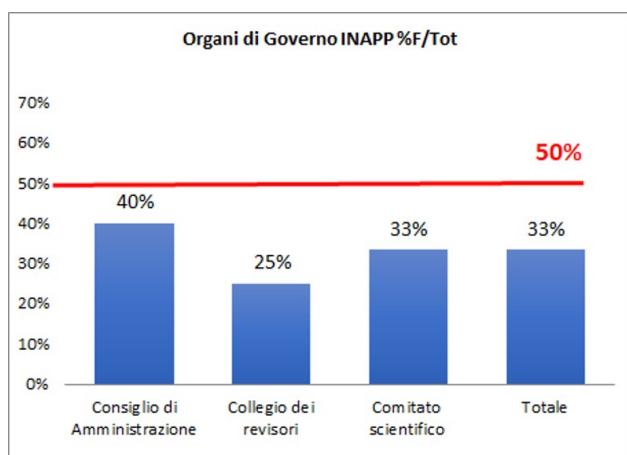
1.1.3 La governance di INAPP

Secondo lo Statuto dell'INAPP, la governance dell'Ente è composta dal **Consiglio di Amministrazione, dal Collegio dei revisori e dal Comitato scientifico**, oltre al Direttore Generale al quale fa capo la struttura.

Le persone che compongono questi tre organi sono in tutto 14, delle quali 4 sono donne.

Questo dato generale media una diversa composizione che, per quanto statisticamente non rilevante data l'esiguità dei numeri, fa comunque osservare come non si sia ancora raggiunta la parità di genere in alcun organo di governo.

Figura 2: TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE DEGLI ORGANI DI GOVERNO INAPP AL 31/12/2021



Le donne sono infatti il 40% nel Consiglio di amministrazione (2 su 5 componenti, incluso il Presidente), il 25% nel Collegio dei revisori (1 su 4 componenti) ed il 33% nel Comitato scientifico (2 su 6 incluso il Presidente).

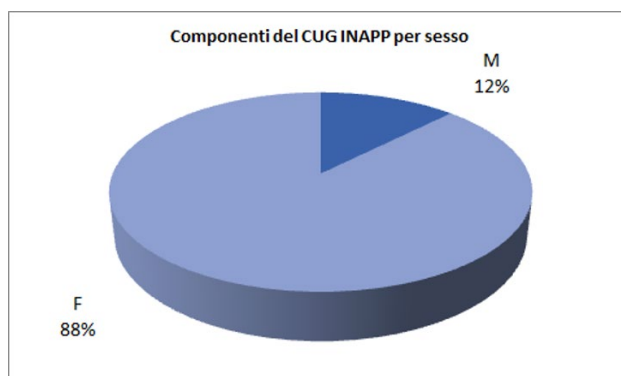
È comunque importante ricordare che:

- nel Comitato Scientifico è previsto che in rappresentanza del personale di ricerca siano nominati un uomo e una donna,
- nel CDA siede una donna in rappresentanza dei lavoratori e lavoratrici INAPP che l'hanno indicata attraverso un processo elettivo interno.

Considerato che la presenza femminile totale delle donne nell'INAPP è del 65,8%, si ripropone anche per questo Istituto la considerazione valida più in generale relativa alle maggiori difficoltà per le donne di accedere alle più alte cariche di potere legate a nomina.

Rispetto alla Governance complessiva dell'ente, il **Comitato Unico di Garanzia** (CUG) dell'INAPP, istituito ai sensi del D. Lgs 165/2001 (art. 57), rappresenta un organismo con funzioni prepositive, consultive e di verifica rispetto a tematiche relative alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Figura 3: COMPOSIZIONE PER SESSO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA INAPP



L'ambito di interesse del CUG è dunque più ampio rispetto a quello specifico della parità di genere, dal momento che offre l'opportunità di adottare una prospettiva intersezionale. Questo approccio consente una lettura trasversale del tema della parità rispetto a tutte le altre possibili aree di discriminazione.

Il CUG, che è paritetico, è composto da 8 persone delle quali 7, corrispondenti all'88%, sono donne.

1.1.4 La mappa degli stakeholder in ottica di genere

La prospettiva di genere può essere colta nell'ambito dell'INAPP anche con riferimento ai diversi stakeholder che interagiscono a vario titolo e con ruoli differenti con l'Istituto.

Analizzare la mappa di stakeholder interni ed esterni già predisposta nell'ambito del Bilancio Sociale dell'INAPP e leggere per ciascuno di essi la dimensione di genere, permette di collocare l'identità di genere dell'INAPP in un quadro più ampio di sostenibilità sociale rispetto anche agli obiettivi dell'Agenda 2030.

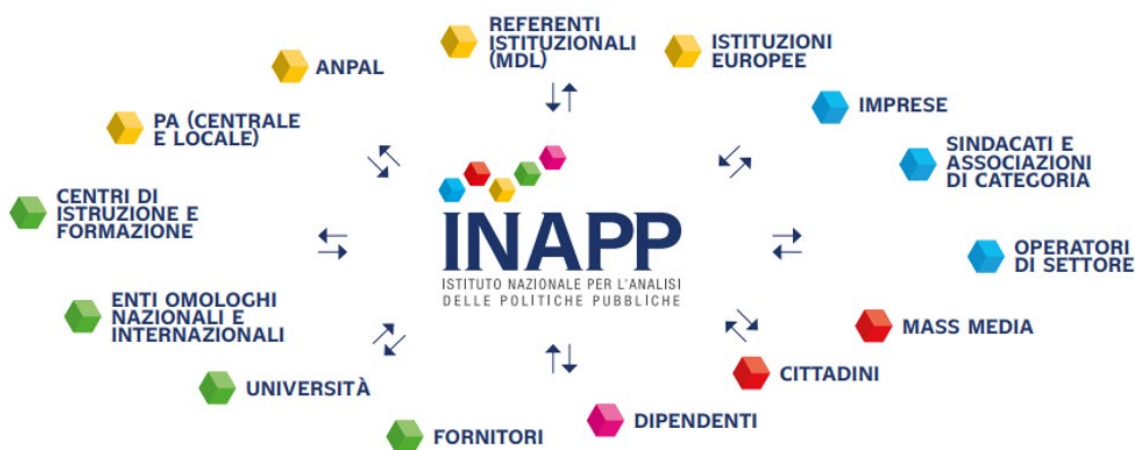
Questa mappa, oltre a considerare con la dovuta attenzione le risorse umane intese come stakeholder interni, dovrà in futuro approfondire l'identità istituzionale dell'INAPP rispetto alla rete di rapporti e relazioni con gli stakeholder esterni presso i quali promuovere la parità di genere, sia con quelli con i quali vi è un rapporto diretto, sia con quelli raggiungibili in via indiretta (es: beneficiari delle ricerche).

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 (gender procurement) ecc.

Ai fini di una reale consapevolezza della natura trasversale del concetto di gender mainstreaming, è importante che la mappa degli stakeholder sia il più completa possibile e che per ciascuno venga valutata la possibilità di adottare la prospettiva di genere, fermo restando che per alcuni tale approfondimento si rende immediatamente possibile, come nel caso delle risorse del personale interno (vedasi par. 1.2), per altri

occorrerà invece prevedere degli approfondimenti nelle prossime edizioni del Bilancio di Genere, anche in relazione al potere di intervento dell'INAPP nei diversi contesti. Da tali analisi possono emergere dati in precedenza non gestiti, nuove consapevolezze, diverse policy o decisioni, oltre all'avvio di procedure differenti (ad esempio il gender procurement per quanto riguarda i fornitori).

Figura 4: LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDER DELL'INAPP IN OTTICA DI GENERE

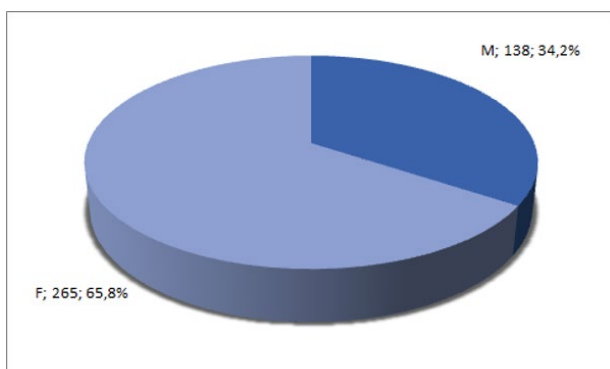


Fonte: Bilancio sociale INAPP

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO: IL PERSONALE DELL'INAPP

1.2.1 Le variabili anagrafiche

Figura 5: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/10/2021 PER SESSO



Al 31/12/2021 le **risorse umane** interne di INAPP sono in tutto 403 (incluso il Direttore Generale), per il 65,8% donne, dunque con una elevata presenza femminile.

Le motivazioni di questa asimmetria di genere sono da ricondursi alla tipologia di mission di INAPP, che per statuto è ente deputato a svolgere "attività di ricerca, di analisi strategica, di monitoraggio e di valutazione delle politiche economiche, sociali, del lavoro, dell'istruzione e della formazione professionale". Il focus di ricerca di INAPP è infatti centrato su temi propri delle SSH – Social Science and Humanities, che fanno parte di tutte quelle attività economiche legate alla dimensione umana, personale e di cura, intesa nel senso più ampio del termine, nelle quali sono presenti in maggioranza le donne in misura strutturale. La recente indagine europea sulla ricerca "SheFigures 2021" ha infatti rilevato che in Italia negli enti governativi il tasso di femminilizzazione tra i ricercatori in scienze sociali è del 59,5% (dato 2018) a fronte di un dato di femminilizzazione medio del 47,8%.

Le ricercatrici e i ricercatori INAPP hanno un'età media di 51,6 anni, lievemente più bassa per le donne (51,4 anni contro 51,9 anni degli uomini), ma non abbastanza per ridurre un dato anagrafico piuttosto elevato, che pone al centro dell'attenzione il tema del ricambio generazionale.

L'analisi per **fascia di età** nella distribuzione relativa per decennio non rileva sostanziali differenze nella distribuzione per genere nelle classi tra i 41-50 anni e i 51-60 anni, mentre una lieve differenza si può

osservare tra i più giovani (il 2,2% degli uomini e il 3,8% delle donne che lavorano all'INAPP hanno tra i 31 e i 40 anni) e i più anziani (13,1% degli uomini e il 12,8% delle donne).

Figura 6: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E FASCIA DI ETÀ (%)

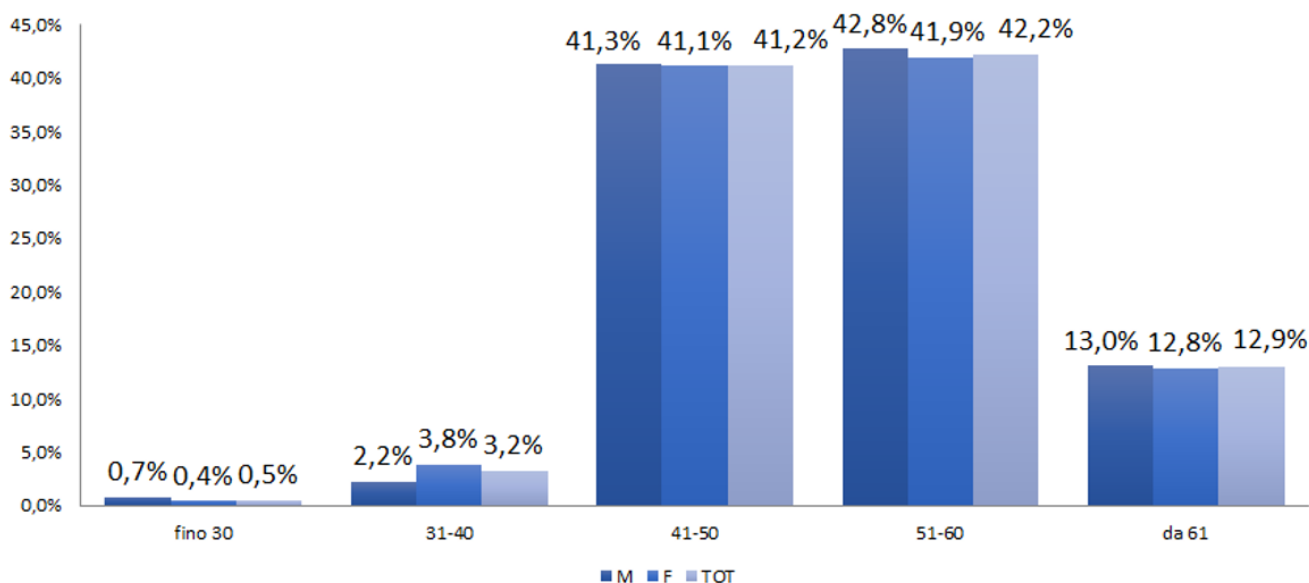
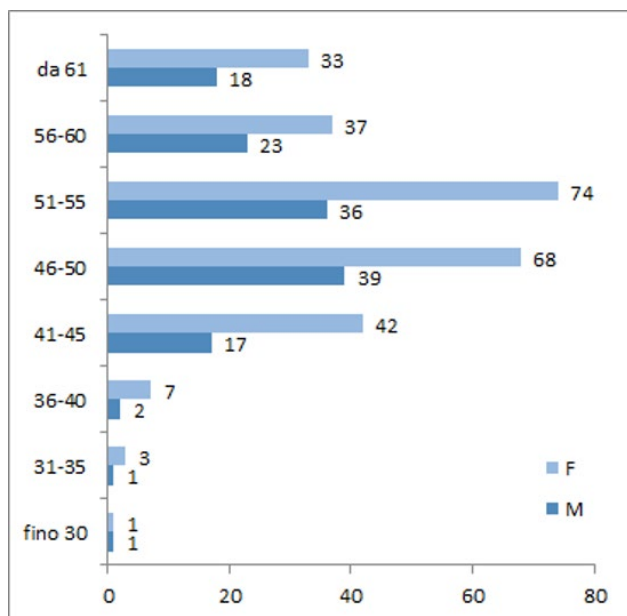


Figura 7: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E FASCIA DI ETÀ (VALORI ASSOLUTI)



Se dunque la distribuzione relativa è piuttosto equilibrata tra donne e uomini dal punto di vista anagrafico, quella assoluta per fasce di età quinquennali evidenzia comunque l'elevata concentrazione di donne soprattutto nelle fasce di età tra i 51-55 anni e tra i 46-50 anni.

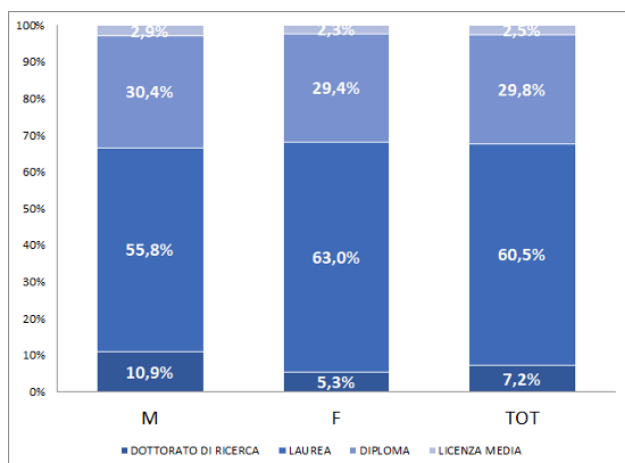
Coerentemente con una composizione per età anagrafica piuttosto matura, anche l'anzianità di servizio del capitale umano di INAPP è decisamente alta, essendo il 92,8% dei/delle dipendenti presenti nell'Istituto da più di 10 anni, contro il 3,0% che hanno un'anzianità di servizio inferiore ai tre anni, il 3,2% tra i 3 e i 5 anni, l'1% tra i 5 e i 10 anni. Ferma restando la maggiore presenza di donne complessiva (65,8%), nella loro distribuzione relativa (%F per colonna) si può osservare una maggiore presenza femminile nella fascia di anzianità di servizio più elevata (94,7% delle donne contro l'89,1% degli uomini) e una minore presenza relativa in quelle più giovani, a evidenziare un processo di riequilibrio di genere in corso, seppur non quantitativamente significativo, rivolto al maschile.

Figura 8: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Anzianità di servizio	M	F	Totale	%M colonna	%F colonna	%TOT colonna	%F/TOT riga
inf. a 3	8	4	12	5,8%	1,5%	3,0%	33,3%
da 3 a 5	7	6	13	5,1%	2,3%	3,2%	46,2%
da 5 a 10	0	4	4	0,0%	1,5%	1,0%	100,0%
oltre 10	123	251	374	89,1%	94,7%	92,8%	67,1%
	138	265	403	100,0%	100,0%	100,0%	65,8%

1.2.2 Il livello di istruzione

Figura 9: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E LIVELLO DI ISTRUZIONE



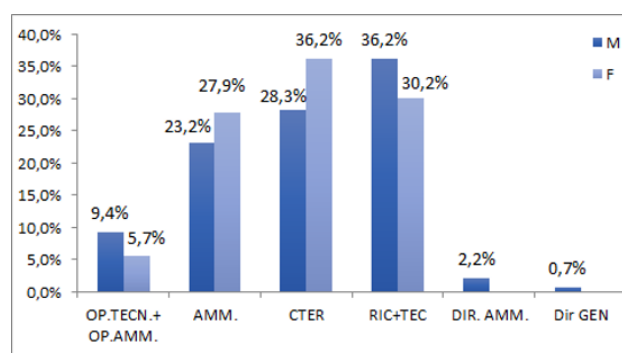
Data la mission dell'Istituto centrata sulla ricerca sociale, le risorse umane di INAPP sono caratterizzate da un **livello di istruzione** particolarmente elevato, il 7,2% ha un dottorato di ricerca, il 60,5% la laurea, il 29,8% il diploma di scuola media superiore, il 2,5% quello di scuola media inferiore. La percentuale di donne con il dottorato di ricerca è inferiore a quella degli uomini (5,3% contro il 10,9%), mentre è maggiore nel caso del personale con la laurea (63,0% contro il 55,8% degli uomini).

1.2.3 L'inquadramento contrattuale

Nella lettura per **categoria contrattuale**, in termini assoluti le donne prevalgono in ogni inquadramento professionale, dal momento che rappresentano una considerevole maggioranza all'interno dell'ente, mentre in termini relativi

(distribuzione percentuale per genere) le donne sono più concentrate tra gli amministrativi (27,9% delle donne contro il 23,2% degli uomini) e i collaboratori tecnici di ricerca (36,2% contro il 30,2% degli uomini). Gli uomini sono più concentrati invece tra il personale di ricerca e tecnico (36,2% contro il 30,2% delle donne), gli operatori tecnici e amministrativi (9,4% degli uomini contro il 5,7% delle donne), oltre ovviamente ai tre direttori amministrativi e al direttore generale che sono tutti uomini.

Figura 10: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE



Categoria	M	F	Totale
OP.TECN.+ OP.AMM.	13	15	28
AMM.	32	74	106
CTER	39	96	135
RIC+TEC	50	80	130
DIR. AMM.	3	0	3
Dir GEN	1	0	1
Totale	138	265	403

Figura 11: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E DETTAGLIO CATEGORIE CONTRATTUALI

CATEGORIA CONTRATTUALE	M	F	TOT	%F/TOT
DIRETTORE	1	0	1	0,0%
RICERCA	40	53	93	57,0%
<i>DIRIGENTE DI RICERCA</i>	2	2	4	50,0%
<i>PRIMO RICERCATORE</i>	16	12	28	42,9%
<i>RICERCATORE</i>	22	39	61	63,9%
TECNOLOGO	10	27	37	73,0%
<i>DIRIGENTE TECNOLOGO</i>	1	2	3	66,7%
<i>PRIMO TECNOLOGO</i>	4	8	12	66,7%
<i>TECNOLOGO</i>	5	17	22	77,3%
TECNICI	51	104	155	67,1%
<i>CTER</i>	39	96	135	71,1%
<i>OPERATORE TECNICO</i>	12	8	20	40,0%
AMMINISTRATIVO	36	81	117	69,2%
<i>DIRIGENTE</i>	3	0	3	0,0%
<i>FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	8	7	15	46,7%
<i>COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE</i>	24	67	91	73,6%
<i>OPERATORE AMMINISTRATIVO</i>	1	7	8	87,5%
TOTALE	138	265	403	65,8%

Entrando nel dettaglio delle categorie contrattuali, nell'area della ricerca il tasso di femminilizzazione, 57%, è più basso di quello medio complessivo (65,8%), soprattutto per i primi ricercatori (42,9%).

Nell'ambito dei tecnologi il tasso di femminilizzazione supera quello generale (73,0%), anche se si abbassa per le due categorie contrattuali più alte, quella del dirigente tecnologo e del primo tecnologo (66,7% per entrambi).

Tra i tecnici si rileva una presenza di donne più elevata tra i collaboratori tecnici di ricerca (71,1%), mentre è piuttosto bassa (40%) tra gli operatori tecnici.

Nell'ambito dell'amministrazione il dato complessivo (69,2% di donne) è dovuto soprattutto all'elevata presenza femminile tra gli operatori amministrativi (87,5%) e tra i collaboratori di amministrazione (73,6%), mentre tra i funzionari di amministrazione la percentuale di donne si abbassa al 46,7%, e nella posizione dirigenziale si osserva una totalità di uomini.

Il Glass Ceiling Index, indice che pone a 1 la piena parità nell'accesso ai livelli più alti della carriera, è di 1,07 con riferimento ai primi 3 livelli (%F di livello I+II+III rapportato a %F Livello I), più alto tra i ricercatori/trici, 1,139 (%F dirigente di ricerca + primo ricercatore + ricercatore rapportato a %F dirigente di ricerca), più basso tra i tecnologi (1,094, dato dal rapporto tra %F dirigente tecnologo + primo tecnologo + tecnologo e tra %F dirigente tecnologo). Questo indicatore evidenzia quindi un buon livello di parità nel percorso di carriera all'interno di INAPP, anche se non del tutto ancora raggiunta.

L'analisi per **livello contrattuale** del tasso di femminilizzazione rileva come l'elevata presenza femminile in INAPP sia soprattutto il risultato di una elevata concentrazione di donne tra il VII e il IV livello contrattuale, mentre a partire dal III livello il tasso di femminilizzazione comincia a scendere sotto la media complessiva (65,8%), confermando così il dato del Glass Ceiling Index.

Figura 12: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E LIVELLO CONTRATTUALE

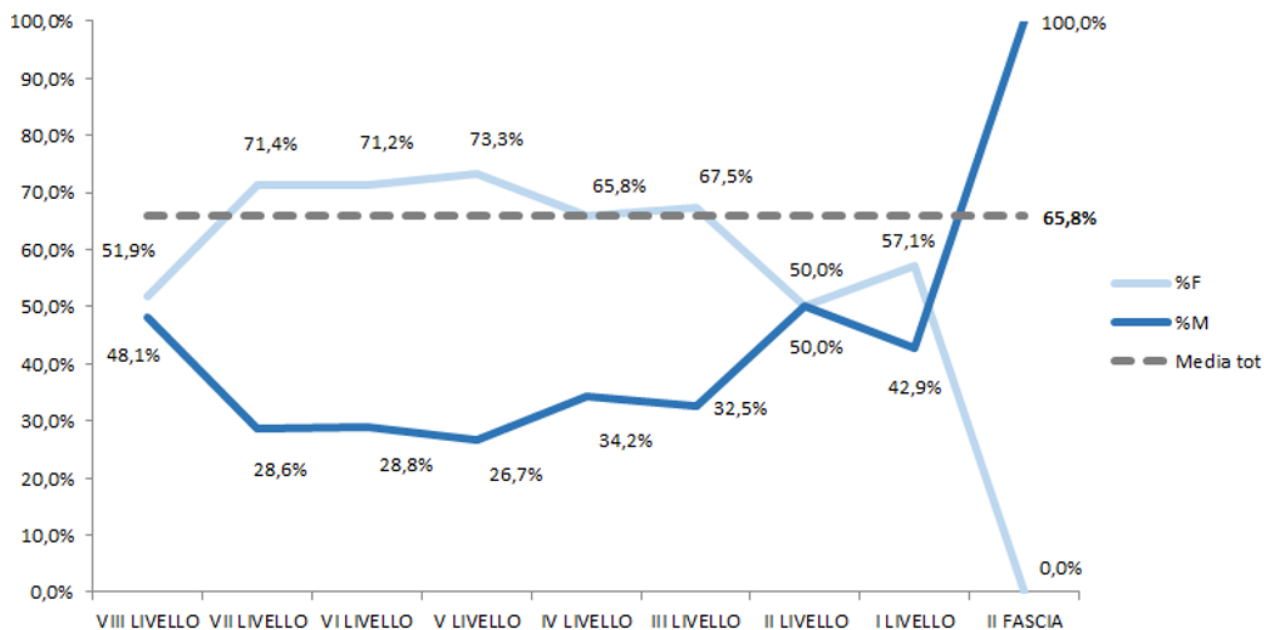


Figura 13: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO, INQUADRAMENTO E LIVELLO CONTRATTUALE

LIVELLO PER CATEGORIA CONTRATTUALE	M	F	TOT	%F/TOT
DIRETTORE	1	0	1	0,0%
II FASCIA	3	0	3	0,0%
DIRIGENTE	3	0	3	0,0%
I LIVELLO	3	4	7	57,1%
DIRIGENTE DI RICERCA	2	2	4	50,0%
DIRIGENTE TECNOLOGO	1	2	3	66,7%
II LIVELLO	20	20	40	50,0%
PRIMO RICERCATORE	16	12	28	42,9%
PRIMO TECNOLOGO	4	8	12	66,7%
III LIVELLO	27	56	83	67,5%
RICERCATORE	22	39	61	63,9%
TECNOLOGO	5	17	22	77,3%
IV LIVELLO	13	25	38	65,8%
CTER	10	22	32	68,8%
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	3	3	6	50,0%
V LIVELLO	8	22	30	73,3%
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	2	9	11	81,8%
CTER	1	9	10	90,0%
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	5	4	9	44,4%
VI LIVELLO	30	74	104	71,2%
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	2	8	10	80,0%
CTER	28	65	93	69,9%
OPERATORE TECNICO	0	1	1	100,0%
VII LIVELLO	20	50	70	71,4%
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	20	50	70	71,4%
VIII LIVELLO	13	14	27	51,9%
OPERATORE AMMINISTRATIVO	1	7	8	87,5%
OPERATORE TECNICO	12	7	19	36,8%
TOTALE	138	265	403	65,8%

Anche il **reddito netto annuale** complessivo delle lavoratrici INAPP, per quanto regolato dal CCNL con modalità ovviamente non discriminatorie, è lievemente inferiore a quello degli uomini, -1,2% proprio a causa delle differenze di inquadramento contrattuale sulle figure apicali (in termini assoluti € 27.439,19 per gli uomini contro € 27.123,97 per le donne).

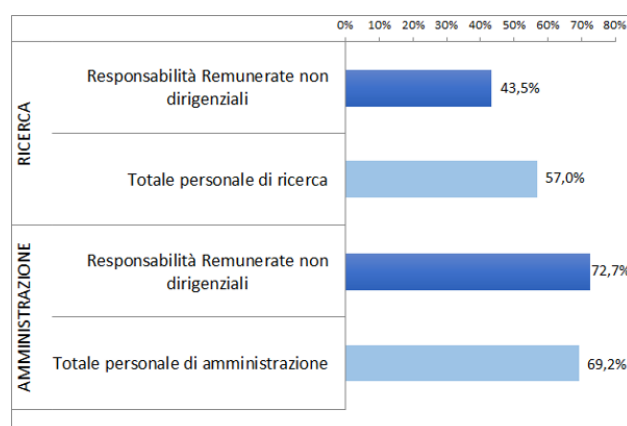
Un altro elemento di valutazione relativo alla segregazione verticale e all'effettivo empowerment femminile all'interno di INAPP riguarda le **responsabilità remunerate non dirigenziali**, che in tutto riguardano 67 responsabilità attribuite a dipendenti, per il 62,6% donne, e dunque in generale presenti in percentuale analoga, anche se lievemente inferiore, al tasso di femminilizzazione complessivo di INAPP (65,8%).

Analizzando la distribuzione di tali responsabilità in modo separato tra il comparto della ricerca e quello dell'amministrazione si può osservare una maggiore presenza maschile di uomini nell'ambito della ricerca in termini assoluti (13 uomini con queste responsabilità contro 10 donne), quindi corrispondente al 56,5% di responsabilità attribuite a uomini e al 43,5% di responsabilità assegnate a donne.

Viceversa, per quanto riguarda le responsabilità remunerate non dirigenziali in ambito amministrativo, la presenza delle donne è significativamente

più elevata (32 responsabilità attribuite a donne contro 12 a uomini), con un tasso di femminilizzazione del 72,7% che compensa in parte lo squilibrio opposto al maschile rilevato nelle mansioni di ricerca.

Figura 14: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI - TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE



Confrontando questi dati con la presenza complessiva di donne e uomini nell'organico INAPP, si conferma ulteriormente come il diverso tasso di femminilizzazione per queste responsabilità sia particolarmente più basso nell'ambito della ricerca: a fronte del 43,5% di responsabilità assegnate a donne, la loro presenza complessiva nell'ambito della ricerca raggiunge infatti il 57,0%.

Nel merito sempre degli incarichi assegnati ai dipendenti, le nomine per le **commissioni di concorso** per i nuovi assunti nel 2021 hanno coinvolto 36 dipendenti, dei quali 22, il 61,1%, donne.

Un altro indicatore di riconoscimento delle potenzialità delle risorse umane può essere individuato nei **34 incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti** nel 2021. Anche in questo caso il tasso di femminilizzazione degli incarichi, 52,9%, è inferiore a quello medio complessivo delle risorse umane di INAPP (65,8%).

Figura 15: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 INCARICHI CONFERITI ED AUTORIZZATI AI DIPENDENTI PER SESSO E CATEGORIA CONTRATTUALE

INCARICHI CONFERITI E AUTORIZZATI AI DIPENDENTI PER CATEGORIA CONTRATTUALE	M	F	TOT	%F/TOT INCARICHI	%F/TOT INAPP
RICERCA	10	6	16	37,5%	57,0%
DIRIGENTE DI RICERCA	0	1	1	100,0%	50,0%
PRIMO RICERCATORE	5	2	7	28,6%	42,9%
RICERCATORE	5	3	8	37,5%	63,9%
TECNOLOGI	3	5	8	62,5%	73,0%
DIRIGENTE TECNOLOGO	1	1	2	50,0%	66,7%
PRIMO TECNOLOGO	1	1	2	50,0%	66,7%
TECNOLOGO	1	3	4	75,0%	77,3%
TECNICI	1	5	6	83,3%	67,1%
CTER	1	5	6	83,3%	71,1%
OPERATORE TECNICO	0	0	0	0,0%	40,0%
AMMINISTRATIVO	2	2	4	50,0%	69,2%
COLLABORATORE DI AMMINISTRAZIONE	1	1	2	50,0%	73,6%
FUNZIONARIO DI AMMINISTRAZIONE	1	1	2	50,0%	46,7%
TOTALE	16	18	34	52,9%	65,8%

Esclusi i dirigenti di ricerca e i collaboratori e tecnici di ricerca, tutte le altre categorie professionali vedono un tasso di femminilizzazione degli incarichi conferiti e autorizzati inferiore al corrispondente indicatore complessivo delle risorse umane INAPP. In particolare, per le risorse umane dedite alla ricerca, il tasso di femminilizzazione degli incarichi è del 37,5%, contro un dato complessivo per l'INAPP del 57%.

1.2.4 L'organizzazione degli uffici

L'articolato organigramma di INAPP può essere sintetizzato in quattro macroaree che comprendono: la Presidenza e gli Uffici, la Direzione generale gli Uffici Presidenziali e i Servizi, le Strutture di ricerca e l'Agenzia Nazionale Erasmus. Le sei Strutture di ricerca assorbono complessivamente il 46,4% del personale INAPP, la Direzione generale e gli Uffici dirigenziali e Servizi il 40,2%, l'Agenzia Nazionale Erasmus il 10,9% e la Presidenza e relativi uffici il 2,5%.

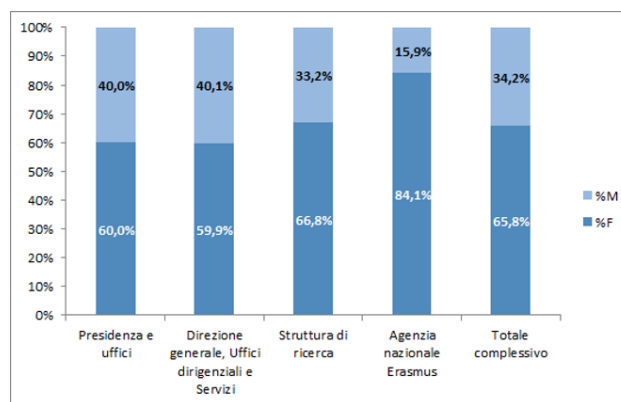
Rispetto alla media totale, le donne sono maggiormente concentrate nelle Strutture di ricerca (47,2% contro il 44,9% degli uomini) e nell'Agenzia Nazionale Erasmus (14,0% contro il 5,1% degli uomini).

Figura 16: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E ORGANIZZAZIONE UFFICI.

Organizzazione Uffici	M	%M	F	%F	TOT	%TOT
Presidenza e uffici	4	2,9%	6	2,3%	10	2,5%
Direzione generale, Uffici dirigenziali e Servizi	65	47,1%	97	36,6%	162	40,2%
Struttura di ricerca	62	44,9%	125	47,2%	187	46,4%
Agenzia nazionale Erasmus	7	5,1%	37	14,0%	44	10,9%
Totale complessivo	138	100,0%	265	100,0%	403	100,0%

Anche il tasso di femminilizzazione, che legge la variabile di genere indipendentemente per ogni macroarea, conferma l'elevata presenza di donne nell'Agenzia Nazionale Erasmus, nella quale sono presenti per l'84,1%, mentre nella Direzione Generale, Uffici Dirigenziali e Servizi la presenza di donne è lievemente inferiore al dato medio complessivo, attestandosi sul 59,9%.

Figura 17: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE PER ORGANIZZAZIONE UFFICI



1.2.5 La formazione del personale

Poiché l'INAPP è un ente di ricerca sociale, le opportunità di formazione, di qualificazione professionale, di studio e di apprendimento sono particolarmente importanti sia per i singoli ricercatori/trici che per il livello della qualità di ricerca dell'Istituto nel suo complesso.

I corsi di formazione non obbligatoria nel 2021 sono stati in tutto 21 e hanno registrato 287 partecipanti, circa più della metà del personale INAPP (si consideri però che alcune persone abbiano potuto partecipare a più corsi), per il 38,3% uomini e per il 61,7% donne, dunque in percentuale simile al tasso di femminilizzazione complessivo di INAPP.

Figura 18: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA

Descrizione	M	F	Totale	%F/TOT
Categoria contrattuale				
Amministrazione	56	104	160	65,0%
Gestione Risorse umane	29	51	80	63,8%
Informatica	25	22	47	46,8%
Fascia di età				
Fino a 30	2	2	4	50,0%
31-40	1	20	21	95,2%
41-50	58	67	125	53,6%
51-60	37	69	106	65,1%
da 61	12	19	31	61,3%
TOTALE attività formative	110	177	287	61,7%
Totale personale INAPP	138	265	403	65,8%

L'informatica è il tema formativo che ha visto la minore partecipazione femminile (46,8%), mentre nel merito delle fasce di età si riscontra una minore partecipazione alle attività formative da parte delle donne tra i 41 e i 50 anni: queste sono complessivamente il 65,7% dei lavoratori/trici

INAPP in questa fascia di età ma solo il 53,6% dei partecipanti ai corsi di formazione. Per le più giovani prevale invece una maggiore partecipazione delle donne: nella fascia di età 31-40 anni le donne sono il 76,9% in generale e il 95,2% dei partecipanti ai corsi di formazione.

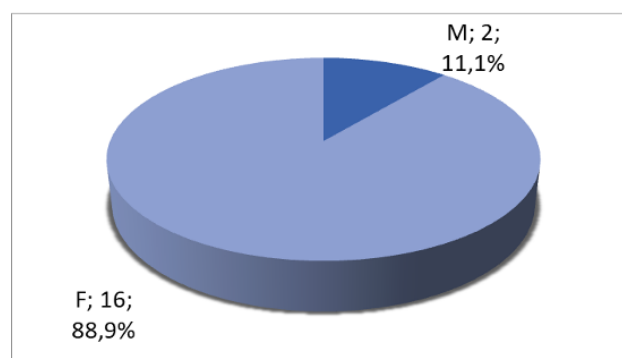
Figura 19: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA

Titolo corso	M	F	TOT	%F/TOT
Amministrazione				
"Fatture errate, contestate, sospese"	0	3	3	100%
"Adempimenti del Sostituto d'Imposta (770/2021) e Novità Fisco/Lavoro"	3	0	3	0%
"Dall'abilitazione alla gestione delle gare on line sul Mepa"	1	3	4	75%
"Contabilità pubblica e finanza"	26	58	84	69%
"Rendicontazione dei progetti UE"	13	30	43	70%
"Contabilità analitica e Controllo di gestione"	5	3	8	38%
"Organizzazione e gestione dei beni"	3	4	7	57%
Conguagli di fine anno 2023	4	1	5	20%
"Convenzioni, Accordi Quadro e Protocolli d'Intesa tra P.A. e privati"	1	2	3	67%
Gestione Risorse umane				
"Concorsi digitali dopo lo stato di emergenza: come cambieranno le procedure concorsuali"	1	1	2	50%
"Il fascicolo del personale dei pubblici dipendenti"	1	0	1	0%
"La regolamentazione delle spese di missione e la regolarità dei documenti fiscali ai fini dei rimborsi spese"	0	2	2	100%
"Laboratorio sull'elaborazione delle piattaforme contrattuali e simulazione di contratto collettivo integrativo"	1	3	4	75%
"La funzione dei Responsabili e dei Referenti dell'Anticorruzione"	3	0	3	0%
"Il ciclo della misurazione e valutazione della performance nelle Aziende Pubbliche"	3	1	4	25%
"Oltre l'emergenza: efficacia e benessere nel lavoro agile"	20	44	64	69%
Informatica				
"Gestione e conservazione dei documenti informatici"	7	15	22	68%
"Corso Microsoft Power BI Utenti"	8	6	14	43%
"Certificazioni Power Platform"	3	0	3	0%
"Python"	5	1	6	17%
"MySQL 8.0 for Developers"	2	0	2	0%

1.2.6 La conciliazione vita-lavoro

Con riferimento alle politiche di gestione delle risorse umane finalizzate alla promozione della **conciliazione vita-lavoro dei e delle dipendenti**, INAPP si riferisce agli strumenti contrattuali vigenti in materia che riguardano il part time e il telelavoro/smart-working come modalità organizzativa e il sistema dei permessi per assenze dal lavoro.

Figura 20: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER SESSO E FRUIZIONE DEL PART-TIME



Il **part-time** è una modalità lavorativa della quale usufruiscono 18 dipendenti INAPP, corrispondenti al 4,4% delle risorse umane dell'Istituto. Per l'88,9% riguarda dipendenti donne, per l'11,1% uomini. Nella suddivisione tra part time verticale (7 persone) e orizzontale (11 persone), la totalità delle persone che usufruiscono del part time orizzontale sono donne. Il 66,6% del totale dei rapporti a part time riguarda donne nella fascia di età tra i 41 e i 50 anni.

Per quanto riguarda il telelavoro, occorre ricordare che i dati del 2021 sono ancora influenzati dall'uso massiccio di tale modalità lavorativa a distanza resosi necessario a causa della pandemia Covid. In generale, quindi al 31/12/2021 hanno lavorato in telelavoro la totalità dei dipendenti INAPP.

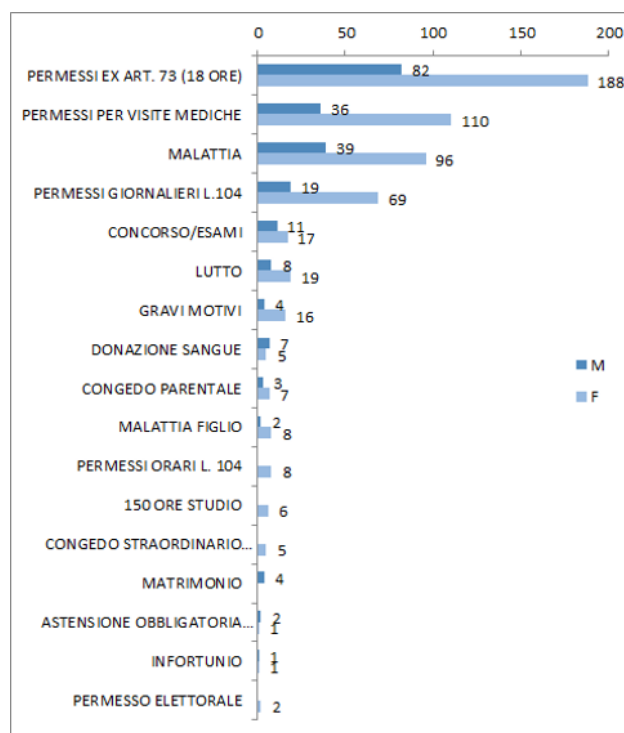
Figura 21: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 CHE USUFRUISCONO DI TELELAVORO "PURO" PRE-COVID PER SESSO E PRINCIPALI VARIABILI DESCRITTIVE

Descrizione	M	F	Totale	%F/TOT
Categoria contrattuale				
RICERCA	4	10	14	71,4%
TECNOLOGO	1	6	7	85,7%
TECNICO	5	22	27	81,5%
AMMINISTRATIVO	0	5	5	100,0%
Fascia di età				
41-50	4	24	28	85,7%
51-60	4	15	19	78,9%
da 61	2	4	6	66,7%
Livello				
II LIVELLO	1	2	3	66,7%
III LIVELLO	4	14	18	77,8%
IV LIVELLO	2	2	4	50,0%
V LIVELLO		1	1	100,0%
VI LIVELLO	2	17	19	89,5%
VII LIVELLO		5	5	100,0%
VIII LIVELLO	1	2	3	66,7%
Totale Telelavoro	10	43	53	81,1%
Totale personale INAPP	138	265	403	65,8%

Analizzando solo coloro che avrebbero comunque usufruito del telelavoro a prescindere dalla crisi pandemica, i dati riportano un totale di 53 dipendenti INAPP dei quali 42, l'81,1%, donne, contro il 65,8% del tasso di femminilizzazione complessivo di INAPP. In generale la maggiore concentrazione di dipendenti che utilizzano il telelavoro si ha tra i/le ricercatori/trici e i tecnici, nella fascia di età tra i 41 e i 50 anni e nel terzo e nel sesto livello contrattuale. In questi

ambiti il tasso di femminilizzazione, rispetto al dato generale dell'81,1% è lievemente più basso tra i ricercatori (71,4%) e il personale inquadrato al terzo livello (77,8%), più elevato nel caso del sesto livello (89,5%).

Figura 22: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PER TIPOLOGIA DI PERMESSI RETRIBUITI DI ASSENZA DAL LAVORO PER SESSO.



PERMESSI RETRIBUITI	%F/TOT
PERMESSI EX ART. 73 (18 ORE)	69,6%
PERMESSI PER VISITE MEDICHE	75,3%
MALATTIA	71,1%
PERMESSI GIORNALIERI L.104	78,4%
CONCORSO/ESAMI	60,7%
LUTTO	70,4%
GRAVI MOTIVI	80,0%
DONAZIONE SANGUE	41,7%
CONGEDO PARENTALE	70,0%
MALATTIA FIGLIO	80,0%
PERMESSI ORARI L. 104	100,0%
150 ORE STUDIO	100,0%
CONGEDO STRAORDINARIO EX ART. 42 T.U.	100,0%
MATRIMONIO	0,0%
ASTENSIONE OBBLIGATORIA MATERNITA'/PATERNITA'	33,3%
INFORTUNIO	50,0%
PERMESSO ELETTORALE	100,0%
%F SU TOTALE PERSONALE INAPP	65,8%

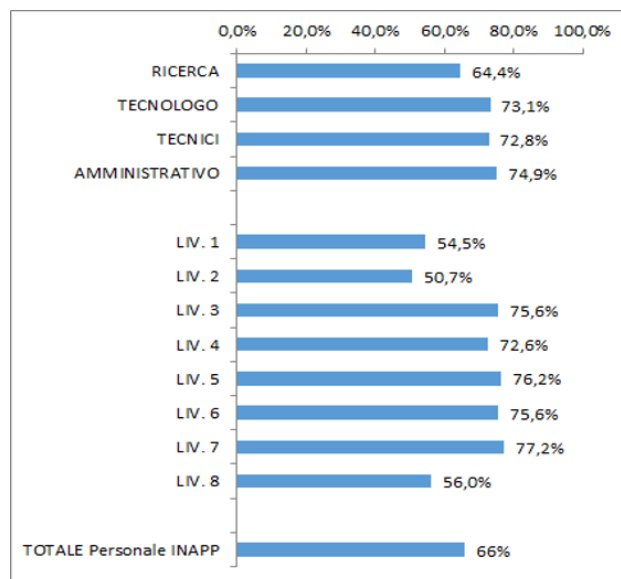
Nel caso dei **permessi retribuiti per assenze dal lavoro**, previsti dal contratto per gli Enti Pubblici di Ricerca (escluse le ferie), i permessi ex art.73 di 18 ore per particolari motivi personali o familiari costituiscono la fattispecie alla quale i dipendenti INAPP hanno fatto maggiore ricorso (34,8%), seguiti dai permessi per le visite mediche (18,8%), per malattia (17,4%) e i permessi giornalieri ex L. 104 (11,3%). Coerentemente con la maggiore presenza femminile in INAPP (65,8%), quasi tutte le tipologie di permesso vedono prevalere la fruizione da parte delle donne, ma nelle fattispecie legate alla conciliazione e alla cura dei familiari la percentuale di donne che vi fanno ricorso è superiore alla media. È questo il caso dei permessi giornalieri ex L. 104, fruiti al 78,4% da donne e a quelli orari ex L. 104 (100%) o di quelli per la malattia del figlio/a (80%).

I permessi legati alla cura della propria salute hanno ancora un tasso di femminilizzazione superiore alla media generale di INAPP: 75,3% per i permessi per le visite mediche e il 71,1% per malattia. Occorre però ricordare che in generale le donne hanno una maggiore propensione alla prevenzione in materia della salute rispetto agli uomini e un più frequente ricorso ai servizi sanitari.

I dati dell'ultima rilevazione Istat¹ in merito supportano la validità di tale argomentazione anche per spiegare le differenze di genere nelle varie tipologie dei permessi retribuiti. Per quanto riguarda la prevenzione in Italia nel 2019, il 70,9% delle donne di 50-69 anni ha dichiarato di essersi sottoposta a uno screening mammografico entro i due anni dall'intervista (cadenza raccomandata), il 79,7% delle 45-54enni e il 71,7% delle 55-64enni hanno fatto un PAP test o Test HPV. Nell'anno precedente la rilevazione, il 40% delle donne tra i 15 e i 64 anni ha inoltre fatto il controllo del colesterolo nell'ultimo anno (44,8% gli uomini), il 50,6% delle donne tra i 45 e i 54 anni ha misurato la glicemia (47,8% gli uomini).

Nel merito delle condizioni di salute, la stessa indagine Istat illustra ancora come nell'ultimo anno nella fascia di età tra i 45 e i 54 anni l'82,1% delle donne abbia fatto ricorso al medico di famiglia, contro il 72,4% degli uomini, il 61,9% abbia fatto ricorso ad una visita specialistica (45,3% gli uomini), il 55,7% abbia fatto esami specialistici (32,5% gli uomini).

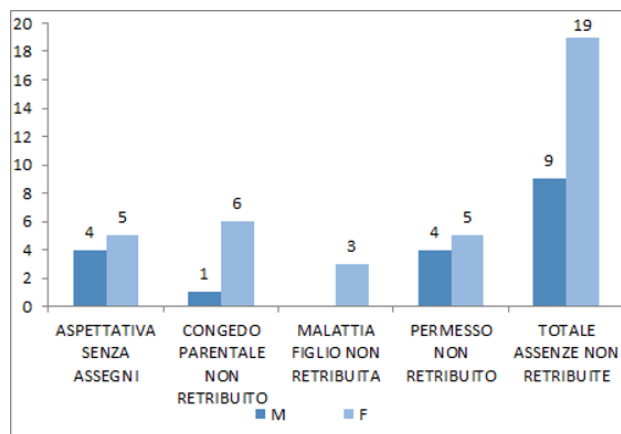
Figura 23: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 TASSO FEMMINILIZZAZIONE PERMESSI RETRIBUITI PER MACRO CATEGORIA CONTRATTUALE E LIVELLO



In generale il tasso di femminilizzazione dei permessi è sostanzialmente allineato alla media generale per il comparto della ricerca, mentre è superiore per tutte le altre macro categorie di tipologie contrattuali.

Nella lettura per livelli, i tassi di femminilizzazione più bassi si osservano per il primo, il secondo e l'ottavo livello.

Figura 24: RISORSE UMANE DI INAPP AL 31/12/2021 PERSONE CHE HANNO USUFRUITO DI PERMESSI NON RETRIBUITI PER TIPOLOGIA E SESSO



Nel 2021 le **assenze non retribuite** sono state in tutto 28, delle quali 19 attribuibili a donne e 9 a uomini, con un tasso di femminilizzazione del 67,8%, in linea con quello generale del totale delle risorse INAPP. Per quanto in numero esiguo, i permessi non retribuiti per la malattia del figlio/a hanno riguardato tutte donne mentre i congedi parentali non retribuiti hanno coinvolto donne per l'85,7%.

1. ISTAT (2022) CONDIZIONI DI SALUTE E RICORSO AI SERVIZI SANITARI IN ITALIA E NELL'UNIONE EUROPEA - INDAGINE EHIS 2019 <https://www.istat.it/it/archivio/265399>.

2. L'ANALISI DEL PIANO TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ 2021-2023

2.1. GLI OBIETTIVI DELL'ANALISI DEL PIANO TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ

L'analisi di genere della programmazione strategico-gestionale di INAPP rappresenta il presupposto di partenza per l'analisi delle attività dell'ente, dal momento che dalle scelte di programmazione delle attività discende anche l'utilizzo delle risorse umane e delle risorse finanziarie.

Ogni anno la pianificazione delle attività dell'INAPP segue i dettami del D.Lgs n. 218 del 2016 art. 7 in base al quale il Ministero vigilante, in questo caso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, emana delle linee di indirizzo che vanno ad aggiornare il Piano triennale delle attività, poi approvato definitivamente dal Ministero.

Il Piano delle attività dell'INAPP esaminato è inserito all'interno del Piano triennale integrato 2021-2023 che include anche altri strumenti di programmazione come il Piano della Performance, la Consistenza e variazione dell'organico, il Piano dei fabbisogni del personale, Il Piano organizzativo del lavoro agile, le risorse nel Bilancio di previsione, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, e, ovviamente, il Piano delle Azioni Positive.

Se nella precedente parte del Bilancio di Genere l'analisi di contesto si è soffermata soprattutto sulle risorse umane dell'Istituto e sulla rete di stakeholder (input), analizzare con la prospettiva di genere questo documento significa invece concentrarsi sugli output dell'Istituto, prendendo in considerazione le attività di ricerca, valutazione e monitoraggio che rappresentano la mission specifica dell'ente.

In particolare, ci si interroga sull'impatto della ricerca di INAPP sulle donne e gli uomini interessati dalla produzione scientifica, in un certo senso, quindi, spostando l'obiettivo dell'analisi dal Bilancio di Genere interno, che si riferisce come principale stakeholder al personale dell'ente, al Bilancio di Genere esterno rivolto ai diversi target di beneficiari di volta in volta coinvolti nelle attività di indagine e ricerca dell'Istituto.

Tenendo a riferimento quindi questi stakeholder specifici per l'analisi delle attività, la metodologia di analisi di genere seguita in questo report adotta l'approccio duale proprio del Bilancio di Genere, tenendo su piani di analisi diversi e distinti:

1. Attività di ricerca specificatamente orientate alle politiche di genere (gender empowerment – attività dirette).
2. Attività di ricerca all'interno delle quali occorre identificare, riconoscere e valutare l'impatto di genere (gender mainstreaming – attività indirette).

L'obiettivo è dunque quello di rilevare lo stato dell'arte dell'INAPP rispetto alla prospettiva di genere adottata nell'espletamento della propria mission istituzionale e, a partire da questo, valutare i possibili obiettivi di miglioramento perseguibili sia autonomamente da parte dell'INAPP sia attraverso l'interlocuzione con il Ministero del Lavoro in un processo dialettico grazie al quale si compongono ogni anno le linee di indirizzo ministeriali che guidano l'attività dell'Istituto.

2.2. LA PROSPETTIVA DI GENERE NEGLI INDIRIZZI STRATEGICI DEL MINISTERO DEL LAVORO 2021-2023

Il Piano triennale delle attività 2021-2023 (INAPP, 2021) è stato redatto tenendo a riferimento il nuovo Statuto dell'INAPP, i due Atti di indirizzo per l'INAPP del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per il triennio 2020-2022 (DM n. 135 del 23 novembre 2020) e per il 2021 (DM n. 144 del 4 dicembre 2020), poi ripresi e integrati dal CdA dell'INAPP con Delibera n. 17 del 18 dicembre 2020 (INAPP, 2020).

Gli indirizzi programmatici prioritari risentono ovviamente del contesto pandemico e della necessità di supportare ed accompagnare la realizzazione del PNRR con un adeguato impegno di ricerca, monitoraggio e valutazione nell'ambito delle competenze assegnate a INAPP.

Gli indirizzi specifici per il 2021 assegnati a INAPP dall'atto di indirizzo DM n. 144 del 4 dicembre 2020 includono:

1. Intervento organico sul sistema degli **ammortizzatori sociali**
2. Miglioramento e rafforzamento della qualità dei **servizi per il lavoro e del sistema delle politiche attive del lavoro**, efficacemente integrate con le politiche sociali, nell'ottica della promozione dell'occupazione, in particolare dei giovani, delle donne e dei soggetti più vulnerabili,
3. Adozione di un **salario minimo** collegato alla contrattazione collettiva nazionale e introduzione del principio di parità di genere nelle retribuzioni.

4. Rafforzamento delle politiche di prevenzione degli **infortuni e delle malattie professionali** anche attraverso l'aggiornamento e il riordino della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
5. Implementazione delle **tutele collettive dei lavoratori**, con particolare riferimento alla riforma della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro e della rappresentatività delle parti sociali ai fini della contrattazione collettiva.
6. Potenziamento dell'attività di **contrasto al lavoro sommerso**, allo sfruttamento e al caporalato anche attraverso l'affiancamento alle attività di vigilanza e repressione di interventi volti alla prevenzione, alla protezione, all'assistenza e al reinserimento delle vittime.
7. Intervento sul **sistema pensionistico**, anche attraverso il dialogo e il confronto con le parti sociali, volto a garantire un sistema equo e flessibile nell'uscita dal mercato del lavoro.
8. Prosecuzione nell'implementazione del **reddito di cittadinanza (RdC)**.
9. **Contrasto alla povertà, alle disuguaglianze** e agli squilibri socio-economici, territoriali e di genere attraverso interventi di sostegno alle famiglie, alle persone con disabilità e ai non autosufficienti.
10. Promozione dell'**economia sociale** e potenziamento delle organizzazioni del Terzo settore, anche attraverso la piena operatività del Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) e dell'imprenditoria sociale nell'ottica dello sviluppo sostenibile.
11. Implementazione del processo di **digitalizzazione dei servizi** sia interni che esterni all'amministrazione e delle azioni di comunicazione attraverso tutti gli strumenti, anche digitali, a disposizione.
12. Adozione del **POLA, Piano Organizzativo Lavoro Agile**, e implementazione delle nuove modalità di lavoro.

La dimensione di genere in questi atti di indirizzo per il 2021 viene contemplata in tre dei dodici punti:

- al Punto 2, in merito al “Miglioramento e rafforzamento della qualità dei servizi per il lavoro e del sistema delle politiche attive del lavoro, efficacemente integrate con le politiche sociali, nell'ottica della promozione

dell'occupazione, in particolare dei giovani, delle **donne** e dei soggetti più vulnerabili;

- al Punto 3, per l' “Adozione di un salario minimo collegato alla contrattazione collettiva nazionale e introduzione del principio di **parità di genere nelle retribuzioni**”;
- al Punto 9, per il “Contrasto alla povertà, alle disuguaglianze e agli **squilibri socio-economici, territoriali e di genere** attraverso interventi di sostegno alle famiglie, alle persone con disabilità e ai non autosufficienti”.

Nell'ambito di questi tre punti gli obiettivi di parità del 2021 indicati per INAPP vengono poi meglio specificati: “attenzione andrà rivolta alla definizione di politiche per accrescere l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e per realizzare una piena ed effettiva equità di genere nel paese. In tal senso, potranno essere considerati sia gli aspetti relativi alla conciliazione ed alla condivisione delle responsabilità familiari e di lavoro che quelli relativi alle differenze retributive e di carriera (lotta al c.d. gender pay gap) che purtroppo sono tuttora presenti in molti contesti”. In ambito previdenziale la ricerca di INAPP dovrà essere indirizzata a dare il necessario supporto conoscitivo a politiche decise dal Governo in materia di “pensionamento anticipato delle lavoratrici (c.d. Opzione donna) che abbiano maturato un'anzianità contributiva almeno pari a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti (59 anni per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2020”, “in tema di innovazioni da apportare ad altre fattispecie del sistema previdenziale potranno essere presi in considerazione il riconoscimento del lavoro di cura, la valorizzazione dei periodi di maternità e l'individuazione di ulteriori mansioni usuranti o gravose... Particolare attenzione andrà dedicata alle donne migranti ed alle categorie più vulnerabili”.

Questi atti di indirizzo per il 2021, pubblicati il 4 dicembre 2020, restituiscono la scelta strategica di fondo di considerare la parità di genere nell'ottica della politica di tutela, protezione e inclusione delle donne in quanto soggetti vulnerabili per i quali occorrono servizi per il lavoro e politiche attive specifici, retribuzioni paritarie, politiche di contrasto alla povertà e servizi per la conciliazione e la condivisione del lavoro di cura.

La scelta dei temi da approfondire appare inoltre frutto di una selezione di argomenti individuati in modo indipendente l'uno dall'altro e non collegati tra di loro da una visione unitaria integrata e strategica.

Nella lettura dell'approccio strategico duale per la parità di genere, la scelta è quindi di concentrare le attività di INAPP sul gender empowerment relativamente alla popolazione femminile a rischio di esclusione sociale. Non è presa invece in considerazione l'altra strategia complementare, quella del gender mainstreaming, che pure potrebbe offrire un importante contributo di conoscenza e di approfondimento trasversale a tutti gli altri indirizzi indicati dal Ministero.

Nel documento non vi è infatti alcuna direttiva relativamente all'adozione della prospettiva di genere in altri indirizzi oltre a quelli citati. Tutti i target di riferimento degli indirizzi offrirebbero invece importanti approfondimenti di genere grazie al contributo della letteratura scientifica dei gender studies che dimostrano l'impatto di genere, sia diretto che indiretto, su tutte le categorie interessate dalla ricerca INAPP, ad esempio nell'ambito degli e delle anziane, dei nuclei familiari in stato di bisogno, dei cittadini e delle cittadine migranti, del caporalato e del lavoro in agricoltura, ma anche nel caso del reddito di cittadinanza, dell'accesso ai centri per l'Impiego, del reinserimento lavorativo.

L'analisi dello stato dei servizi sociali nei territori e dell'economia sociale e del Terzo settore è poi un tema che è direttamente riconducibile alla dimensione di genere della cura, sia retribuita che familiare non retribuita e che potrebbe quindi essere riletta sotto questa lente nel merito sia dei beneficiari dei servizi sociali sia del personale impiegato in tali servizi.

Questa scelta evidenzia quindi una visione della parità di genere compensativa e risarcitoria, ancora priva di quell'approccio allo sviluppo umano capace di riconoscere in questa prospettiva anche un contributo fondamentale alla crescita sociale ed economica del paese, e quindi di leggere l'impegno pubblico in tal senso non solo come una spesa ma come un vero e proprio investimento per il quale ci si aspetta un ritorno concreto nel medio-lungo termine.

Gli eventi tumultuosi che hanno contraddistinto i due anni di pandemia hanno però accelerato la maturazione di diverse sensibilità e prospettive anche a livello istituzionale.

Solo otto mesi dopo questi atti di indirizzo per il 2021, infatti, il Ministero per il lavoro e le Politiche sociali ha pubblicato con DM n. 169 del 06/08/2021 gli atti di indirizzo per il triennio 2021-2023 nei quali l'approccio del **gender empowerment** è ancora confermato e ribadito, ma comincia a farsi riconoscibile anche l'indicazione di una strategia di gender mainstreaming,

pur se ancora limitata alla ricerca specificatamente collegata al PNRR.

Questo atto di indirizzo triennale individua due indirizzi programmatici prioritari:

1. Mercato del lavoro
2. Lotta alla povertà e politiche di inclusione e integrazione sociale e lavorativa

Nel merito delle indicazioni relative al **gender empowerment**, e dunque delle azioni dirette alla parità di genere, il documento esprime indicazioni precise ed esplicite:

1. *...INAPP dovrà fornire un efficace contributo allo studio degli effetti della crisi pandemica sul mercato del lavoro e del cambiamento strutturale in atto, ...con riferimento ai target resta prioritaria l'analisi degli **effetti sull'occupazione femminile e giovanile** ...*
2. *Rispetto alla tematica della promozione della parità di genere, inoltre, INAPP supporterà la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali nelle attività connesse alla valutazione dei **rapporti biennali sul personale** - di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".*
3. *Analogo supporto sarà riferito alle misure nazionali finalizzate alla **riduzione del gender pay gap**, in linea con le priorità definite dal Governo per conseguire una effettiva parità di genere anche in relazione agli aspetti retributivi e delle condizioni di lavoro.*
4. *Al fine di consentire al decisore politico di valutare le possibili opzioni di intervento, si ritiene utile indirizzare particolare attenzione all'analisi dei diversi aspetti e delle cause connesse al perdurante **divario di genere nei livelli occupazionali del Paese** e alle differenze retributive che si registrano, in alcuni settori, tra lavoratrici e lavoratori a parità di ruolo e mansioni svolte.*

Importante in quest'ultimo punto il riferimento al gender mainstreaming: "... Ciò anche in relazione all'attenzione dedicata dal Piano nazionale per la ripresa e la resilienza **alla trasversalità del tema della parità di genere in ogni ambito e settore di policy delle riforme e obiettivi che il Governo si è impegnato a conseguire entro il 2026**".

Occorre evidenziare che le modalità con le quali l'approccio di gender mainstreaming viene indicato nel documento lasciano pensare all'adozione di questa priorità di genere soprattutto nell'ambito delle iniziative e delle politiche direttamente o indirettamente collegate con il PNRR, nel quale il gender mainstreaming è indirizzo strategico trasversale.

Il gender mainstreaming non appare quindi ancora come una scelta strategica di fondo trasversale a tutti gli indirizzi dell'atto. Se i progressi tra i due documenti sono quindi evidenti, per le prossime programmazioni è indispensabile continuare a perseguire una strategia di gender mainstreaming totale, anche grazie alla dialettica istituzionale tra INAPP e il Ministero, partendo proprio dal contributo di prospettiva strategica offerto dal PNRR.

2.3. LA PROSPETTIVA DI GENERE NEL PIANO TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ INAPP 2021-2023

Il Piano triennale delle attività INAPP 2021-2023 inizia con una accurata analisi di contesto mirata agli ambiti di intervento dell'Istituto e dagli indirizzi strategici indicati dal Ministero. Tali premesse consentono poi di sviluppare nel dettaglio le iniziative nell'ambito dei tre grandi filoni di attività dell'INAPP: la Ricerca Istituzionale, la Ricerca Scientifica e la Terza Missione.

Se gli ambiti di riferimento di genere specifici sono ovviamente richiamati nei punti di pertinenza nel rispetto degli indirizzi ministeriali, la prospettiva di gender mainstreaming risente del mandato ancora limitato da parte del Ministero in merito.

Il documento è composto di cinque parti: 1. L'istituto, 2. Il contesto di riferimento, 3. Gli indirizzi, 4. I contenuti del Piano Triennale, 5. Le attività pianificate.

Ai fini di una lettura del Piano delle attività attraverso la prospettiva di genere, la lettura trasversale di queste cinque parti rispetto alle due strategie di gender empowerment e gender mainstreaming permette di mettere meglio a fuoco gli obiettivi conoscitivi di questa analisi.

2.3.1 Attività dirette – Gender Empowerment:

Nell'analisi di contesto

il contesto di riferimento nel piano delle attività riguarda l'oggetto delle attività di ricerca di INAPP, dunque è riferito al contesto esterno nel merito degli stakeholder a vario titolo coinvolti o beneficiari

dell'attività di ricerca di INAPP.

In questa parte la prospettiva di genere viene quindi richiamata in relazione ai gender issues maggiormente protagonisti del dibattito pubblico in tre diversi punti:

- nel primo il riferimento è alla qualità delle retribuzioni “polarizzata sotto molti differenti aspetti: nel **confronto tra donne e uomini**, tra pubblico e privato, tra posto fisso e precariato, e tra part-time e tempo pieno”,
- nel secondo si cita il programma Next Generation EU che rappresenta l'occasione anche per “recuperare i ritardi storici che penalizzano storicamente il Paese e che riguardano le persone con disabilità, i giovani, **le donne** e il Sud”,
- nel terzo si esprime consapevolezza sulla necessità di un “processo di rinnovamento di specifiche policies (per esempio il **work life balance per uomini e donne** e il sostegno all'esercizio della funzione genitoriale, anche alla luce delle misure straordinarie introdotte nel periodo pandemico) ...”.

Nella ricerca Istituzionale

l'unico riferimento esplicito alla prospettiva di genere è nell'ambito delle attività previste per l'Asse II - Istruzione e formazione definite come “... 10.1.8 - Rafforzamento delle analisi sulla popolazione scolastica e i fattori determinanti dell'abbandono, con riferimento alle **componenti di genere**, ai contesti socio-culturali, economici e locali (anche con declinazione a livello territoriale)...”.

Nella ricerca scientifica

è invece espressamente prevista l'analisi di genere in due precise linee di attività, nelle policies del mercato del lavoro e nelle misure di sostegno alla genitorialità, dando quindi seguito all'auspicio indicato nell'analisi di contesto su misure policy di sistema applicate allo sviluppo economico e su specifiche policies come il work life balance.

Dal punto di vista organizzativo l'attività di ricerca scientifica dell'INAPP è strutturata in 6 nuclei tematici che sviluppano complessivamente 24 linee di attività, oltre a due trasversali. Tra queste due, sviluppate dal nucleo tematico 6, sono quindi dedicate agli approfondimenti relativi all'analisi di genere.

Nel merito delle *policies di sistema sulla partecipazione*

al mercato del lavoro è prevista quindi “l’analisi dei dati annuali relativi alle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell’art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - da realizzare nel quadro di un accordo con l’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) - e contestualizzazione degli stessi all’interno delle dinamiche del mercato del lavoro per genere”. Sono poi ancora richiesti “approfondimenti specifici sul legame tra care burden e partecipazione al mercato del lavoro per genere” ed il contributo alla “Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, sempre ex DLgs 151/2001. Un ulteriore ambito di intervento riguarda, nel triennio, l’analisi delle transizioni lavorative in ottica di genere, con particolare riferimento agli studi dell’istituto sull’apprendistato...”.

Per quanto riguarda il secondo ambito delle *politiche specifiche sul work life balance* il piano triennale delle attività INAPP prevede di “... analizzare l’applicazione di specifiche policies inerenti al work life balance per uomini e donne e il sostegno all’esercizio della funzione genitoriale a diversi livelli di svantaggio. La ratio è anche quella di individuare come il periodo di emergenza sanitaria, che ha consentito di attivare misure straordinarie, possa presentare elementi di messa a sistema ed innovazione degli strumenti ordinari, come nel caso dei congedi parentali ordinari e congedi Covid...”.

Si vuole ancora svolgere analisi specifiche “... su politiche familiari e offerta di lavoro femminile, con un focus specifico sui nuclei monoparentali e con l’applicazione del modello di micro-simulazione Euromod oggetto di accordo di collaborazione tra INAPP e Università di Essex...”.

Anche in altre due linee di attività assegnate al nucleo di ricerca nr. 6 vi sono comunque evidenze di una attenzione particolare alla dimensione di genere:

- *nella analisi e valutazione delle politiche di incentivazione per il lavoro e le imprese è prevista un’indagine sull’impatto degli incentivi fiscali per l’occupazione su specifici target della popolazione come le “donne, bonus assunzione Sud ecc.”,*
- *nella linea di attività che prevede di sostenere l’occupabilità per favorire cittadinanza attiva e inclusione digitale è previsto anche uno “...studio delle condizioni, gli atteggiamenti*

e le credenze che producono e veicolano quegli stereotipi e pregiudizi che inducono i ragazzi e le ragazze a scegliere percorsi di studi differenziati caratterizzati da significative asimmetrie di genere e strettamente legati al sesso di appartenenza. Asimmetria che per le donne si traduce in un persistente dominio culturale che le vede segregate, sia in ambito formativo che lavorativo, in determinati settori del sapere e dell’economia. In esito, l’azione produrrà indicazioni volte alla promozione di una cultura di genere più inclusiva che sostenga la presenza femminile in area STEM e implementi l’inserimento lavorativo delle donne in ambienti scientifici, con un’attenzione specifica all’accesso, alla permanenza e all’occupabilità...”.

Nell’ambito dei filoni di attività trasversali a tutti i nuclei di valutazione si evidenzia ancora un riferimento ai bisogni di conciliazione vita-lavoro nell’ambito delle intenzioni di ricerca dedicate allo smart working e alle innovazioni organizzative, familiari e sociali che la messa a regime di questa nuova modalità lavorativa porterà con sé.

Nella Terza missione

non si rilevano iniziative specificatamente rivolte alla parità di genere.

2.3.2 Attività indirette – Gender Mainstreaming

Coerentemente con l’atto di indirizzo ministeriale sulla base del quale è costruito, il Piano delle attività di INAPP per il 2021-2023 applica la strategia del gender empowerment ma non ancora quella gender mainstreaming, che implica una visione costante e permanente del diverso impatto di genere in tutta la produzione scientifica.

Se non vi è dunque una richiesta esplicita in tal senso da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INAPP, in una logica di ricerca dell’eccellenza scientifica, avrebbe già la possibilità di adottare questa strategia autonomamente e immettersi nel solco tracciato dalle indicazioni strategiche in tal senso incluse sia nella Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025 (Commissione Europea 2020) sia nella Strategia Nazionale per la parità di genere (Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021).

Nel caso di INAPP e della sua mission istituzionale e scientifica, il focus sulle politiche per il lavoro, sociali, per la formazione e l’istruzione è infatti

particolarmente adatto ad una prospettiva e lettura di genere, dal momento che si tratta di ricerche centrate su persone che possono quindi trarre solo beneficio e qualità da un approfondimento di questo tipo.

Il concetto di lettura trasversale dovrebbe non solo tenere conto dell'analisi di dati sempre declinata e valutata con la dimensione di genere, ma si dovrebbe anche avvalere di chiavi interpretative puntuali delle dinamiche di genere, capaci di ricondurre all'asimmetrica distribuzione del lavoro di cura l'origine delle disparità di genere attuali sia in ambito sociale che economico.

La considerazione della variabile "nascosta" del lavoro di cura come condizione originaria delle disparità di genere aggiungerebbe infatti nuove capacità di comprensione e di riflessione alla ricerca di INAPP.

Temi quali la segregazione orizzontale e verticale dei percorsi scolastici e formativi, le dinamiche della povertà, l'impatto dei servizi pubblici potrebbero restituire nuove ed importanti chiavi interpretative se rilette alla luce degli stereotipi di genere legati alla dimensione della cura e quindi in relazione con la condizione femminile.

Tutta la ricerca istituzionale e scientifica di INAPP, anche nel caso in cui non sia specificatamente mirata alla lettura di genere, può dunque essere ulteriormente approfondita in tal senso anche valorizzando gli importanti contributi di ricerca già prodotti in passato da INAPP.

A titolo di esempio, i temi quali il welfare, i sistemi pensionistici o lo smart working, proprio perché così attigui al lavoro di cura che tanto peso ha sulle disparità di genere, si prestano in modo ottimale ad una riflessione sistematica in questa prospettiva.

3. LA RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO

3.1 LA METODOLOGIA DI RICLASSIFICAZIONE UTILIZZATA PER INAPP

Nel presente capitolo si riporta una prima riclassificazione del Bilancio Consuntivo INAPP del 2021 con la prospettiva di genere, secondo la metodologia delineata nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli EPR elaborate da INAPP (INAPP 2022).

La scelta della metodologia di riclassificazione delle spese adottata nel caso specifico di INAPP è stata quindi guidata dalle peculiarità dell'identità dell'ente, dalle metodologie già consolidate e in uso presso istituzioni internazionali, europee e nazionali, ma anche dalla mission specifica dell'Istituto.

Per tale motivo si è scelto di integrare due tra le principali metodologie utilizzate per il Bilancio di Genere, la Tracking Methodology e il Bilancio di Genere in ottica benessere, già descritte nelle Linee Guida (INAPP 2022) cogliendone i vantaggi rispetto all'identità e la mission di INAPP.

I criteri di scelta di queste metodologie sono stati infatti guidati dall'esigenza di:

- restituire una effettiva capacità di una amministrazione di riuscire a produrre una lettura di impatto di genere rispetto a tutte le spese di una amministrazione;
- adattare lo schema di riclassificazione per il bilancio INAPP alle peculiarità dell'ente e alla sua natura di ricerca, ma allo stesso tempo collocandolo all'interno del sistema delle metodologie di Bilancio di Genere adottate dai soggetti pubblici dai quali l'INAPP dipende e con i quali comunque si relaziona a vario titolo (Ministero, Governo, Commissione Europea, mondo Accademico);
- adottare necessariamente una ottica multi-stakeholder che meglio si adatta a restituire l'impatto di genere di un ente strumentale come l'INAPP che non si relaziona direttamente con i cittadini/e.

Per tale motivo il bilancio dell'INAPP è stato riclassificato attraverso la:

1. *Riclassificazione rispetto all'impatto della spesa sui beneficiari: Tracking Methodology.*

La prima scelta di codifica delle voci di spesa di INAPP, della Tracking Methodology, è stata

quella di seguire la classificazione del Bilancio di Genere nazionale, per logica di coerenza e di corrispondenza, con in aggiunta un ulteriore livello di dettaglio per quanto riguarda le spese indirette:

- **COSTI DIRETTI “diretti a ridurre le disuguaglianze di genere” (codice 1)**, relativi alle misure di gender empowerment direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- **COSTI INDIRETTI “sensibili” (codice 2)**, rispetto alle persone fisiche relativi a misure di gender mainstreaming che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne con riguardo a stakeholder che ricevono direttamente le risorse spese dall'INAPP (personale ricercatore interno, amministrativi, esperti ecc.);
- **COSTI INDIRETTI “ambientali” (codice 2*)**, rispetto alle organizzazioni relativi quindi a misure di gender mainstreaming che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne ma in via indiretta in quanto l'erogazione delle risorse avviene direttamente ad organizzazioni quali società fornitrici o altri enti ed istituzioni che ricevono in prima istanza le somme erogate a vario titolo dall'INAPP;
- **COSTI NEUTRI “neutrali” (codice 0)**, relativi alle misure per le quali non si riesce al momento a individuare impatti diretti o indiretti sul genere

Si possono quindi riconoscere chiaramente nel primo metodo di riclassificazione adottato per INAPP le classificazioni di spesa tipiche della Tracking Methodology, le spese dirette (gender targeted) e quelle indirette (gender mainstreaming). Rispetto a queste ultime si è ritenuto di suddividere ulteriormente le spese indirette di INAPP in due categorie, quelle sensibili e quelle ambientali, proprio per l'eterogeneità degli stakeholder di riferimento (nel primo caso persone, nel secondo caso organizzazioni) che condiziona i diversi approcci di parità di genere che INAPP può adottare nei loro confronti. Soprattutto il diverso rapporto che lega INAPP a questi stakeholder ne guida anche il differente grado di responsabilità sociale e i diversi strumenti di intervento.

2. *Riclassificazione rispetto all'approccio delle capacità in ottica di benessere.*

Se la Tracking Methodology permette una certa semplicità di utilizzo e di rappresentazione, questa non è, per contro, sufficiente a garantire da sola una approfondita riflessione sulle poste del bilancio rispetto alle ricadute sulle donne e sugli uomini.

Per tale motivo, anche tenendo conto dell'identità e del ruolo di INAPP nella ricerca sulle politiche per il lavoro, si è ritenuto di abbinare a questa prima metodologia anche una seconda riclassificazione rispetto alla mappa degli stakeholder coinvolti e le capacità interessate. Si tratta di una rappresentazione al momento solo numerica che però consentirà, negli sviluppi futuri, di riflettere sul ruolo e le responsabilità dell'Istituto rispetto a tutte le molteplici dimensioni di benessere, comprese quelle nascoste, come ad esempio la capacità di cura, e con riferimento alla molteplicità di stakeholder coinvolti.

La mappa degli stakeholder, che si ricollega a quella già elaborata nell'ambito del Bilancio sociale di INAPP, è di particolare rilevanza per cogliere e descrivere appieno le responsabilità e potenzialità di intervento dell'ente.

INAPP, infatti, in quanto ente strumentale dipendente dal Ministero del Lavoro, ha come persone beneficiarie dirette della propria azione i propri stakeholder, secondo le varie tipologie di rapporto che caratterizzano il legame con l'ente (dipendenza, fornitura ecc.) e non una generica categoria di "cittadini", al contrario di quanto avviene, ad esempio, per lo Stato e gli Enti territoriali come le Regioni, le Province e i Comuni.

3.2 LA RICLASSIFICAZIONE DEI CONTI DI DETTAGLIO DEL BILANCIO CONSUNTIVO INAPP 2021

Il rendiconto 2021 di INAPP mostra al 31/12/2021 € 127.897.520,36 di uscite, delle quali € 14.439.965,78 relativi a Partite di giro. I restanti € 113.457.554,58 rappresentano quindi il totale delle spese effettivamente impegnate nel 2021 dall'Istituzione. Il 91% dell'impegnato si riferisce a spese correnti, il 4% a spese in conto capitale e il 5% a rimborsi di prestiti a breve termine.

I trasferimenti correnti, per un totale di € 59.531.763 rappresentano una quota considerevole del totale dell'impegnato, arrivandone a superare il 52%. Questo importo si riferisce quasi interamente ai trasferimenti passivi per il finanziamento di Azioni Decentrate del programma Erasmus Plus per il quale INAPP è Agenzia Nazionale.

I redditi da lavoro dipendente rappresentano invece il 21% del totale delle spese impegnate dall'INAPP. Tolti i trasferimenti relativi a Erasmus Plus, l'incidenza di questa voce arriva al 44%. L'acquisto di beni e servizi incide per il 15% del totale delle spese impegnate.

Figura 25: RENDICONTO CONSUNTIVO 2021 INAPP USCITE PER TITOLI DI SPESA - IMPEGNATO

Titoli di spesa	Impegnato 2021	%
1. - Spese correnti	102.740.893,00	91%
1.01. - Redditi da lavoro dipendente	23.915.992	21%
1.02. - Imposte e tasse a carico dell'ente	1.803.087	2%
1.03. - Acquisto di beni e servizi	16.597.522	15%
1.04. - Trasferimenti correnti	59.531.763	52%
1.07. - Interessi passivi	211.440	0%
1.09. - Rimborsi e poste correttive delle entrate	607.057	1%
1.10. - Altre spese correnti	74.033	0%
2. - Spese in conto capitale	4.874.725,20	4%
2.02. - Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	4.874.725	4%
4. - Rimborso Prestiti	5.841.936,38	5%
4.02. - Rimborso prestiti a breve termine	5.841.936	5%
Totale Impegnato di Competenza 2021	113.457.554,58	100%
7. - Uscite per conto terzi e partite di giro	14.439.965,78	
7.01. - Uscite per partite di giro	14.439.966	
Totale Uscite	127.897.520,36	

Questa classificazione generale delle poste di bilancio secondo criteri contabili restituisce chiavi di lettura relative alla solidità della tipologia di spesa: le spese correnti ricorrono ogni anno, mentre le spese in conto capitale hanno un carattere pluriennale. Un'altra dimensione che si può cogliere è ancora quella relativa al rapporto legale intercorrente tra l'INAPP e i soggetti destinatari della spesa: il rapporto di lavoro nei confronti dei e delle dipendenti, i debiti verso lo Stato per importi relativi a imposte e tasse, il rapporto contrattuale verso i fornitori per l'acquisto dei beni e dei servizi.

Questa classificazione non consente però di trarre considerazioni attinenti alla prospettiva di genere che rimane nascosta dietro le poste descritte attraverso caratteristiche economiche e amministrative.

In realtà, come l'analisi di contesto ha già dimostrato, la lettura di genere è immediata nel caso dei redditi da lavoro dipendente e può essere implementata anche nel caso dell'acquisto dei servizi rispetto agli esperti esterni se rappresentati da persone fisiche. Quando l'acquisto dei beni e

dei servizi si rivolge a organizzazioni come aziende, associazioni o altro, la dimensione di genere può invece essere sviluppata, ad esempio, attraverso il Gender Procurement.

Nel caso specifico dei trasferimenti correnti per le azioni decentrate del programma Erasmus Plus, la lettura di genere è altresì possibile nel merito del ruolo di INAPP di Agenzia Nazionale rispetto al quale può supportare la parità di genere all'interno del programma in modalità che potranno essere meglio approfondite in futuro.

La riclassificazione del rendiconto consuntivo 2021 dell'INAPP non più secondo criteri amministrativi contabili ma secondo priorità e sensibilità riconosciute alla prospettiva di genere offre quindi l'opportunità di rivedere le stesse poste di bilancio sotto una nuova luce.

Seguendo le indicazioni delle Linee guida INAPP sul Bilancio di Genere negli EPR (INAPP 2022), la riclassificazione opera una distinzione tra spese gender targeting e gender mainstreaming, costi diretti, indiretti e ambientali, macro categorie di stakeholder e capacità interessate dalla voce in oggetto.

Figura 26: RENDICONTO CONSUNTIVO 2021 INAPP USCITE PER PRIORITÀ DI GENERE, STAKEHOLDER DI RIFERIMENTO, CAPACITÀ.

Priorità		Stakeholder/ Capacità	Accesso alla ricerca	Accesso al lavoro	Accesso alla carriera e cariche di potere	Accesso alla conoscenza	Accesso all'impresa	Cura di se e degli altri	Aree neutre	TOTALE	%
Gender Targeting	Costi diretti	Ricercatori/trici su PAP, Gender Studies ecc		439.324						439.324	0,4%
		Esperti/e esterni		4.160						4.160	
Gender Mainstreaming	Costi indiretti sensibili	Ricercatori/trici		25.356.856				53.564		25.410.420	22,4%
		Personale amministrativo									
		Leaders			158.790					158.790	0,1%
	Esperti/e esterni		6.191.013						6.191.013	5,5%	
Costi indiretti ambientali	Studenti e docenti Erasmus +					59.209.240				59.209.240	52,2%
	Fornitori						13.918.362			13.918.362	12,3%
Costi Neutri									8.126.247	8.126.247	7,2%
TOTALE				31.991.353	158.790	59.209.240	13.918.362	53.564	8.126.247	113.457.555	100,0%

Rispetto alla prima macro-classificazione che distingue tra Gender Targeting e Gender mainstreaming, l'analisi del dettaglio dei conti del consuntivo 2021 evidenzia voci direttamente riconducibili alla prospettiva Gender Targeting

corrispondenti allo 0,4% delle spese a bilancio. La parte preponderante delle spese dirette (€ 439.324) riguarda le spese del personale del gruppo di ricerca che si occupa di politiche di genere. È possibile che in futuro un ulteriore approfondimento e l'adozione

di puntuali metodologie di rilevazione possano far emergere altre spese di carattere diretto, ad esempio relative a quote di spese di personale impegnato ad approfondimenti nella lettura di genere nell'ambito di altre ricerche o per la quota parte di stipendi attribuibili ad attività quali ad esempio le attività del CUG, la redazione del Piano delle Azioni Positive o del Bilancio di Genere.

Nell'ambito delle spese di Gender mainstreaming, un secondo livello di riclassificazione mostra due macrovoci, i costi indiretti sensibili e i costi indiretti ambientali, con i rispettivi gruppi di stakeholder di riferimento.

I costi indiretti "*sensibili*" sono infatti riferiti a stakeholder "interni" dell'INAPP, persone, donne e uomini, con le quali l'Istituto intrattiene un rapporto di lavoro di vario tipo. È questo il caso del personale di ricerca e amministrativo, delle figure leader della governance dell'Istituzione, degli esperti e delle esperte.

I costi indiretti "*ambientali*" invece si riferiscono ad organizzazioni istituzionali o economiche rispetto alle quali INAPP instaura un rapporto di fornitura o di erogazione di trasferimenti. Si considerano costi ambientali in quanto la prospettiva di genere da parte dell'INAPP non è immediata come nei costi sensibili, ma filtrata dall'azione delle istituzioni e delle aziende con le quali si rapporta. L'agire dell'INAPP coglie quindi una possibilità di intervento "*ambientale*" nel merito di un'azione di responsabilità sociale e di moral suasion che può esercitare rispetto a tali organizzazioni. Promuovendo il Gender Procurement nei confronti dei propri fornitori, l'INAPP può infatti avere un impatto di genere favorevole rispetto ai dipendenti, donne e uomini, dell'azienda fornitrice, mentre nel caso del ruolo di Agenzia Nazionale Erasmus +, l'INAPP può ancora esercitare la propria azione di monitoraggio, supervisione e controllo rispetto agli studenti e ai docenti, donne e uomini, che possono accedere a questo tipo di progetti e iniziative.

La lettura orizzontale per capacità offre poi l'opportunità di riflettere sulla capacità principale delle persone coinvolte, donne e uomini, sulla quale la posta di bilancio va ad incidere: la capacità di accesso alla ricerca, al lavoro, alla carriera e alle cariche di potere, alla conoscenza, all'impresa, alla cura di sé e degli altri, oltre alle poste di bilancio "*Neutre*" per le quali non si può osservare l'impatto di genere. Le capacità messe in relazione agli stakeholder interessati hanno una relazione 1 a 1, dal

momento che si valuta solo la capacità principale, e permettono di focalizzare su quale ambito della sfera personale e professionale delle persone, sempre donne e uomini, queste spese vanno a incidere.

Entrando nel dettaglio delle categorie di stakeholder individuati e dei relativi capitoli di spesa a essi riferiti, è opportuno evidenziare alcuni obiettivi di miglioramento ottenibili nei prossimi esercizi di riclassificazione grazie a ulteriori approfondimenti e reperimento di dati.

- *Personale di ricerca e personale amministrativo*

Tutte le spese correnti che riguardano i redditi da lavoro dipendente sono inerenti alla lettura di genere che coinvolge il personale sia di ricerca che amministrativo di INAPP. Nelle prossime edizioni si potrà proporre un approfondimento anche dal punto di vista contabile in merito alle voci di spesa che riguardano il personale di ricerca distinte da quelle del personale amministrativo, uomini e donne, dal momento che si riferiscono a due diverse capacità prioritariamente coinvolte, quella di lavorare e quella di fare ricerca.

- *Leaders*

In questa categoria di stakeholder rientrano le spese per gli organi istituzionali dell'amministrazione: le indennità per il presidente e per il CDA rispetto ai quali la riflessione è quella già presentata in sede di analisi di contesto. In questo caso viene rilevata la ricaduta economica del dato quantitativo. In questo ambito sono ancora inclusi i compensi per il collegio dei revisori dei conti e l'organismo indipendente di valutazione, che possono essere analizzati sempre con una prospettiva di genere.

- *Esperti ed esperte esterni*

Gli esperti esterni afferiscono all'acquisto da parte di INAPP di consulenze esterne, con riferimento sia a professionisti - persone fisiche, sia a servizi di società di consulenza. Se dal punto di vista tecnico l'acquisto di tali servizi rientra nel rapporto fornitore-acquirente di servizi, nella prospettiva di genere la presenza di consulenti, tecnici e personale di ricerca esterno può offrire la possibilità di valutare l'azione di INAPP rispetto a tematiche di genere quali ad esempio le modalità di selezione degli e delle esperte, la loro retribuzione ed eventuali specializzazioni di riferimento.

Nel caso delle società di consulenza occorre valutare il tipo di rapporto che queste instaurano con l'INAPP:

se vi è un rapporto personale e diretto con l'esperto o con l'esperta, la lettura dell'impatto di genere è analoga a quella dei professionisti che hanno un rapporto diretto con INAPP. Nel caso in cui vi sia invece un rapporto più impersonale e slegato dalle singole professionalità delle risorse umane coinvolte, allora il servizio in questione va collocato tra i fornitori come stakeholder. Il livello di dettaglio dei dati disponibili al momento non ha consentito di entrare maggiormente nel merito di questa voce.

- *Studenti e docenti Erasmus Plus*

I trasferimenti relativi al finanziamento di Azioni Decentrate del programma Erasmus Plus possono essere assegnati alla macrocategoria di stakeholder relativa agli utenti del programma, studenti e docenti coinvolti nelle varie iniziative. Si tratta di una categoria di spesa interamente attribuibile a costi di natura ambientale, proprio perché l'erogazione della spesa non avviene direttamente all'utenza ma passa attraverso le organizzazioni di Istruzione e di Formazione Professionale che accedono al programma. Le competenze delineate per l'INAPP nella sua qualità di Agenzia Nazionale potranno essere indagate nel merito nelle prossime edizioni per evidenziare possibili aree di intervento.

- *Fornitori*

La macrocategoria di Stakeholder riferibile ai fornitori può essere ricondotta ad una lettura di impatto di genere nel merito delle tematiche di Gender Procurement così come illustrate nelle Linee guida al Bilancio di Genere per gli EPR di INAPP (INAPP 2022).

Oltre ad una azione conoscitiva e di monitoraggio, alcuni criteri generali per migliorare l'impatto di genere di questa categoria di stakeholder possono riguardare ad esempio la richiesta di disporre di una certificazione di genere per tutti i fornitori dell'Istituto.

A seconda della tipologia di fornitori e del servizio/bene acquistato è possibile poi sviluppare una riflessione su come INAPP possa esercitare una azione di responsabilità sociale rispetto alla parità di genere, adottando a seconda dei casi iniziative di gender procurement intese come requisiti di parità di genere richiesti ai fornitori, o iniziative di successiva implementazione rispetto a tale obiettivo attraverso azioni di moral suasion.

La varietà dei beni e servizi acquistati da INAPP può quindi portare a spunti di tipo diverso nel merito delle azioni da intraprendere:

- *per tutti gli acquisti di carattere tecnologico (software, hardware, assistenza tecnica, manutenzione, consulenza informatica ecc.)*

il tema della parità di genere nel settore informatico è diffuso e conosciuto da tempo, essendo la segregazione di genere una costante di tutto il settore.

Le azioni che INAPP può attivare per aumentare il proprio impatto di genere rispetto a questa tematica possono riguardare ad esempio un monitoraggio di genere delle risorse umane effettivamente impegnate o coinvolte nei beni/servizi acquistati dall'INAPP, quindi una richiesta di una quota minima di donne nei team impiegati presso INAPP, o prevedere un meccanismo di punteggi di valutazione nella selezione dei fornitori che premi le realtà maggiormente gender sensitive sotto diversi punti di vista.

- *per le spese per utenze, canoni, trasporti, assicurazioni*

ci si riferisce a grandi aziende multiutility rispetto alle quali l'azione di moral suasion da parte dell'INAPP non può incidere in modo significativo. Ove però sia possibile effettuare una selezione del fornitore è importante che INAPP verifichi, oltre alla disponibilità da parte di queste aziende della certificazione di genere, anche la produzione di bilanci e relazioni di sostenibilità all'interno dei quali sia presente una valutazione di impatto di genere. Dotarsi di criteri di selezione dei fornitori gender sensitive, e farlo sapere agli aspiranti fornitori rappresenta già di per sé una azione di moral suasion utile a supporto e sostegno della parità di genere nei confronti degli stakeholder esterni dell'INAPP.

- *i servizi ausiliari per il funzionamento dell'ente*

Per questa tipologia valgono le stesse considerazioni espresse per gli altri fornitori, tenendo però in considerazione che per tali servizi la dimensione di impatto di genere assume contorni specifici di segregazione orizzontale e di protezione di lavori di solito di bassa qualifica.

Tra questi servizi sono inclusi ad esempio i servizi di sorveglianza, custodia accoglienza, pulizia dei locali, trasporti, traslochi, facchinaggio. Le decisioni di spesa dell'INAPP rispetto a queste categorie di servizi possono tenere conto delle diverse ricadute di genere considerando che di solito i servizi di sorveglianza, custodia e accoglienza offrono

soprattutto opportunità lavorative a uomini così come quelli per i trasporti e traslochi e facchinaggio, mentre quelli per la pulizia dei locali hanno più spesso una caratterizzazione femminile.

3.3 L'IPOTESI DI BILANCIO DI GENERE ANNUALE ALLEGATO AL RENDICONTO GENERALE DEL BILANCIO CONSUNTIVO

La riclassificazione di genere e i suoi potenziali sviluppi così come delineati nel paragrafo precedente potrebbero in futuro essere inseriti in un allegato alla relazione del Rendiconto generale che commenti i vari gender issues che possono così essere valorizzati.

Seguendo l'indice della Relazione al rendiconto generale del Bilancio consuntivo INAPP 2021, l'allegato del Bilancio di Genere potrebbe quindi cogliere alcuni spunti come ad esempio:

1 PREMessa: IL QUADRO GENERALE

1.1 CONFIGURAZIONE ISTITUZIONALE E AMBITO OPERATIVO DELL'ISTITUTO

La relazione al rendiconto attuale inizia con un paragrafo sulla configurazione istituzionale e ambito operativo dell'Istituto che può essere integrato e arricchito con l'analoga introduzione in merito all'identità dell'ente già presentata in sede di analisi di contesto per il Bilancio di Genere.

1.2 LA PROGRAMMAZIONE INAPP 2021

La relazione sulle attività svolte da INAPP nel 2021 con riferimento alla programmazione si può avvalere in questo caso della lettura di impatto di genere analoga a quella già prodotta per il Piano Triennale delle attività dell'INAPP. Nel merito, essendo questa una parte di verifica del programmato, si potrebbe svolgere nell'allegato del Bilancio di Genere un approfondimento sugli autori/autrici e sui contenuti di genere della produzione scientifica dell'INAPP. Prendendo ad esempio i dati relativi al 2021 si potrebbe sviluppare una lettura di genere di:

133 titoli complessivi così suddivisi:

- 38 Rapporti di ricerca e 15 Studi ed analisi elaborati da INAPP, in qualità di Organismo Intermedio, nell'ambito delle attività previste dal Piano sessennale 2018/2023 a valere sul PON SPAO cofinanziato dal FSE;
- 6 articoli redatti da ricercatori INAPP e pubblicati

sulla rivista scientifica *Sinapsi*;

- 4 titoli afferenti agli INAPP Paper, 8 Inapp Report e 3 Policy brief;
- 22 Working Paper e 35 Technical Report;
- 1 Rapporto di ricerca ed 1 courseware realizzati su progetti europei.

1.3 I PIANI DI ATTIVITÀ IN ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI OPERATIVI NAZIONALI DEL FONDO SOCIALE EUROPEO IN ITALIA

Il paragrafo 1.3 sui piani di attività in attuazione dei programmi operativi nazionali del Fondo Sociale Europeo in Italia riprende lo schema e le indicazioni relative all'impatto di genere che sono già state oggetto di analisi per il Piano Triennale delle Attività.

La descrizione dei vari interventi prodotti può infatti essere implementata e arricchita dalla lettura di genere dove l'attività effettivamente svolta consente questo tipo di rilevazione.

1.4 ALTRI PROGRAMMI EUROPEI ED INIZIATIVE EUROPEE ED INTERNAZIONALI DELL'ISTITUTO

1.4.1 Programmi ed iniziative europee

1.4.2 Programmi di ricerca internazionali

1.4.3 Progetti finanziati su bandi competitivi

I primi tre paragrafi del capitolo 1.4 possono essere tutti letti con riferimento all'impatto di genere nel merito della tipologia di azioni promosse, dell'attenzione alla parità nei gruppi di ricerca, nella parità di genere nell'utenza e/o stakeholder, diretti o indiretti, di riferimento dei programmi e dei progetti.

Nel merito specifico del Programma Erasmus Plus è importante produrre una lettura di genere puntuale delle attività finanziate e all'utenza che ha usufruito del programma definita attraverso "449 progetti (di cui 328 di mobilità per i discenti e per il personale IFP - con un numero complessivo di 7.517 partecipanti - e 121 progetti di partenariati per la cooperazione) nonché 2 iniziative di cooperazione transnazionale (TCA) con 4 partecipanti."

1.4.4 Convenzioni ed accordi di collaborazione

Per quanto riguarda le convenzioni e gli accordi e protocolli d'intesa onerosi, che quindi rientrano nel bilancio dell'INAPP, è importante ricordare che queste partnership fanno parte della mappa degli

stakeholder esterni all'Istituzione rispetto ai quali INAPP può agire in una dimensione di moral suasion per la promozione della sostenibilità di genere.

Un possibile obiettivo di miglioramento in questo senso riguarda quindi il bilanciamento di genere dei team coinvolti in queste collaborazioni, il monitoraggio circa la redazione da parte di questi soggetti dei Piani delle Azioni Positive, di Gender Equality Plan, di Bilanci di genere, piuttosto che il conseguimento della certificazione di genere, ove pertinente.

2 CRITERI GENERALI DI REDAZIONE DEL BILANCIO E ELEMENTI CONTABILI DI SINTESI

Con riferimento ai criteri generali di redazione del bilancio e degli elementi contabili di sintesi, l'allegato di Bilancio di Genere alla relazione sul Rendiconto può indicare gli analoghi criteri di riclassificazione così come illustrati nelle pagine

precedenti e nelle Linee guida alla redazione del Bilancio di Genere per gli EPR (INAPP 2022).

3 ASPETTI CARATTERIZZANTI L'ESERCIZIO

Nel capitolo 3 vengono prese in considerazione operazioni e variazioni intervenute in corso d'anno rispetto alle quali può essere interessante sviluppare un ragionamento nel merito della razionalizzazione dei centri di responsabilità finanziaria e nella possibilità di introdurre dei flag nel sistema contabile per la segnalazione della riclassificazione del Bilancio di Genere una volta messo a regime, ipotizzando una replica annuale della riclassificazione del Bilancio di Genere.

4 ORGANICO E MOVIMENTI DEL PERSONALE

Il capitolo 4 su "organico e movimenti del personale" può essere riletto nella dimensione di genere seguendo una traccia di analisi simile a quella qui presentata nell'analisi di contesto.

4. L'ANALISI DELL'ATTIVITÀ

4.1. POSSIBILI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO PER INTEGRARE LA PROSPETTIVA DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA DELL'INAPP

4.1.1 Obiettivi di miglioramento nella ricerca istituzionale e scientifica

4.1.1.a Attività dirette - Gender Empowerment

Gli obiettivi di miglioramento in questo ambito devono necessariamente tenere conto del margine di negoziazione concesso all'INAPP nella dialettica con il Ministero del Lavoro, i cui atti di indirizzo, inevitabilmente, ne condizionano l'agire.

Nell'ambito della **ricerca istituzionale**, l'incarico di svolgere alcune indagini e ricerche in adempimento a obblighi di legge o a incarichi specifici di parte ministeriale limita ovviamente la proposta di nuove iniziative di monitoraggio o valutazione motu proprio da parte dell'INAPP concentrate su gender issues specifici.

Ciò non toglie, tuttavia, che un approfondimento sulla parità di genere possa essere introdotto a titolo di allegato o di focus all'interno delle indagini prodotte.

Nella **ricerca scientifica**, oltre ad adottare uno specifico approccio di gender mainstreaming (vedi di seguito par. 4.2), sarebbe importante in futuro sviluppare ulteriori approfondimenti mirati su questa dimensione, considerando le criticità che stanno emergendo in conseguenza della pandemia, dell'impatto del PNRR e della crisi energetica ed economica attesa come ricaduta della guerra Russo-Ucraina attualmente in corso.

Studi specifici relativi alla segregazione orizzontale e alle modalità per superarla, in relazione ad una approfondita e dettagliata analisi del mercato del lavoro potrebbero infatti contribuire allo studio di nuove soluzioni per superare l'impatto negativo della pandemia sull'occupazione femminile e contrastare il rischio di un arretramento della parità di genere nel lavoro.

Un attento monitoraggio e valutazione dell'impatto occupazionale del PNRR sulle donne contribuirebbe in modo significativo a valutare l'atteso squilibrio occupazionale prodotto dagli investimenti infrastrutturali e incentiverebbe l'adozione di nuovi strumenti di intervento. Anche il monitoraggio di uno

strumento come la Clausola di Condizionalità inserita nel PNRR e del suo effettivo e concreto inserimento nei bandi riferiti al PNRR sarebbe particolarmente importante in questo senso.

L'impatto di genere della crisi energetica potrebbe poi essere analizzato con uno specifico riferimento sia all'impatto occupazionale sia a quello sociale, integrando questi due aspetti per i gruppi sociali più vulnerabili come donne sole con figli a carico o anziane.

4.1.1.b Attività indirette - Gender mainstreaming

Per adottare una strategia di gender mainstreaming all'interno dell'INAPP, oltre agli indispensabili passaggi di governance e amministrativi, è necessario impostare un approccio a tre livelli:

- adozione di una checklist per una ricerca gender sensitive,
- adozione di linee guida per una ricerca gender sensitive,
- formazione specialistica al personale di ricerca.

In particolare, è importante approfondire i benefici derivanti dall'adozione di una checklist per promuovere una prospettiva di gender mainstreaming nella ricerca dell'INAPP.

- *Adozione di una checklist per una ricerca gender sensitive*

Una checklist ha la finalità di aumentare la consapevolezza dell'approccio più o meno gender sensitive che si intende adottare: la sua sola adozione può quindi produrre un benefico impatto in termini di moral suasion rispetto ad una ricerca maggiormente attenta a questa prospettiva.

La checklist di Oxfam (OXFAM, 2019) per l'integrazione della dimensione di genere nella pianificazione della ricerca, può, ad esempio, rappresentare un'utile fonte di ispirazione.

Secondo Oxfam una pianificazione ex ante della prospettiva di genere che si vuole adottare in una ricerca è un punto di partenza indispensabile per poter poi contaminare con questa prospettiva i passaggi successivi che riguardano il contesto, lo scopo, la metodologia e l'utilizzo della ricerca.

Si tratta di una prima classificazione della ricerca che intende produrre livelli crescenti di integrazione della dimensione di genere, all'interno dei quali definire il

livello prescelto per la ricerca in fase di pianificazione. Una serie di domande accompagna la scelta del livello e supporta una maggiore consapevolezza su questo tema, spronando a scegliere progressivamente un più alto livello di integrazione.

Per quanto spesso una ridotta integrazione della dimensione di genere sia dovuta alla mancanza di dati o di strumenti adeguati a rilevarla, questo tipo di riflessione nella fase di progettazione della ricerca è importante anche per identificare aree di miglioramento per il futuro.

È indubbio, infatti, che una ricerca gender sensitive è

una buona ricerca, in quanto la ricerca neutra, ovvero “Gender Blind”, produce risultati inaffidabili poiché rappresentano in modo distorto la realtà sociale, rischiando così di aggravare, invece che rappresentare, i meccanismi propri della struttura patriarcale che originano le disparità di genere.

Ai due estremi dei cinque diversi livelli di integrazione della prospettiva di genere individuati dalla checklist si trovano la ricerca invece neutra, ovvero “Gender Blind”, da una parte e la ricerca “Gender-Transformative” al livello più elevato, cioè in grado di produrre risultati tali da catalizzare, innescare e guidare il cambiamento sociale anche a lungo termine.

Figura 27: SCHEMA DEGLI ESITI POSSIBILI PER INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA PIANIFICAZIONE DELLA RICERCA:

1. GENDER BLIND <i>Ricerca neutra</i>	Il genere (le esperienze differenziate e intersezionali di donne, uomini e gruppi diversi di genere) non è considerato nel progetto di ricerca; nemmeno nella sua concettualizzazione o nella sua logica.
2. GENDER AWARE <i>Ricerca consapevole</i>	Il genere è considerato nella logica del progetto di ricerca, ma non è un concetto operativo nella progettazione e nella metodologia.
3. GENDER SENSITIVE <i>Ricerca Sensibile</i>	Il genere è considerato nella logica del progetto di ricerca, nella progettazione e nella metodologia del progetto di ricerca. I dati sono disaggregati per genere e anche il genere è considerato nella composizione del team di ricerca e dei revisori. La ricerca sensibile al genere non si estende (ancora) all’analisi e all’azione per affrontare le disuguaglianze di genere.
4. GENDER RESPONSIVE <i>Ricerca reattiva</i>	Il genere è considerato nella logica, nella progettazione e nella metodologia del progetto di ricerca ed è rigorosamente analizzato al fine di informare l’implementazione, la comunicazione e le strategie di influenza. La ricerca reattiva al genere non affronta (ancora) i fattori strutturali sottostanti come le norme e le relazioni di potere che contribuiscono alle disuguaglianze di genere.
5. GENDER TRANSFORMATIVE <i>Ricerca trasformativa</i>	Esamina, analizza e costruisce una base di prove per informare i cambiamenti pratici a lungo termine nelle relazioni di potere e nelle norme strutturali di genere, nei ruoli e nelle disuguaglianze. La ricerca trasformativa di genere dovrebbe portare a un cambiamento duraturo attraverso l’azione (ad es. partenariati, sensibilizzazione e interventi, in particolare con le organizzazioni per i diritti delle donne).

Fonte: Oxfam, 2019

Come definire il livello di integrazione della prospettiva di genere nella propria ricerca.

Una volta definiti i cinque possibili livelli di integrazione della prospettiva di genere nella ricerca, la checklist di Oxfam propone un set di domande mirate a scegliere in modo consapevole quello che si intende adottare.

È importante sottolineare che la check-list di domande che segue è stata costruita con riferimento

alle diverse fasi del ciclo della ricerca e a livelli di integrazione progressiva, per cui occorre aver risposto positivamente a tutte le domande di un livello per poter procedere al secondo.

Di seguito, quindi, una proposta di checklist ispirata a quella di Oxfam ma adattata alle specifiche dell'INAPP che vuole essere solo una base di discussione per le strutture di ricerca al fine di introdurre nell'Istituto, dopo un adeguato periodo di sperimentazione, uno strumento di questo tipo.

1. GENDER BLIND <i>Ricerca neutra</i>	La checklist non contempla un esito Gender Blind
2. GENDER AWARE <i>Ricerca consapevole</i>	<p>Generale</p> <p>1) State usando terminologie e linguaggio inclusivo e non discriminatorio, adottando le indicazioni in merito del CUG dell'INAPP (vedi la pubblicazione del CUG: Le parole sono importanti - Verso il Vademecum INAPP per l'uso di un linguaggio non discriminatorio)</p> <p>Contesto e motivazione</p> <p>2) Questa ricerca si collega (o si può collegare) a qualcuno dei progetti/campagne programmi di genere dell'INAPP?</p> <p>3) Considerate le dimensioni di genere nella vostra ricerca, adottando la prospettiva di gender mainstreaming?</p> <p>Disseminazione, coinvolgimento e influenza</p> <p>4) Condividerete il vostro rapporto finale con il CUG e/o altri colleghi esperte/i di impatto di genere in INAPP prima della pubblicazione o chiederete loro un parere?</p>
3. GENDER SENSITIVE <i>Ricerca Sensibile</i>	<p>Generale</p> <p>5) Considerate i rischi specifici di genere associati a questa ricerca e avete progettato misure per mitigare questi rischi? (es: sottorappresentazione, bias cognitivi, stereotipi ecc).</p> <p>6) Avete considerato l'equilibrio di genere nel vostro gruppo di lavoro? Se avete possibilità di intervento (es: selezione di consulenti esterni ecc) avete tenuto conto di un bilanciamento di genere?</p> <p>7) Avete previsto di raccogliere/elaborare dati disaggregati per genere?</p> <p>Contesto e motivazione</p> <p>8) Esiste un obiettivo specifico nella vostra ricerca che identifichi i problemi e gli ostacoli alla parità di genere e cerchi soluzioni?</p> <p>Progetto di ricerca</p> <p>9) Le domande di ricerca alla base del vostro progetto cercano esplicitamente di scoprire e valutare le diverse dinamiche di genere?</p> <p>10) Avete previsto di valutare i gap riscontrati nel confronto tra dati anche alla luce di possibili differenze di genere?</p>

<p>3. GENDER SENSITIVE <i>Ricerca Sensibile</i></p>	<p>Metodologia</p> <p>11) Se la vostra ricerca prevede un campionamento statistico, avete tenuto conto della differenza di genere anche in una prospettiva intersezionale?</p> <p>12) Se la ricerca utilizza approcci o metodologie partecipative o collaborative, avete tenuto conto di una presenza equilibrata per genere tra i/le partecipanti?</p> <p>13) Per i metodi qualitativi come i focus group e le interviste, sono previsti momenti specificisuddivisi per genere e/o prestate attenzione ad una pari possibilità di partecipazione e di espressione?</p> <p>14) Per i metodi quantitativi sono utilizzati indicatori/categorie di genere?</p> <p>Disseminazione e influenza</p> <p>15) Prevedete di coinvolgere organizzazioni, reti e/o associazioni di donne? O organizzazioni per la diversità sessuale e l'identità di genere, se appropriato per l'oggetto della ricerca?</p>
<p>4. GENDER RESPONSIVE <i>Ricerca reattiva</i></p>	<p>Progettazione e metodologia della ricerca</p> <p>16) Per i metodi quantitativi/qualitativi, gli strumenti di raccolta dei dati sono progettati per tenere conto e superare gli stereotipi di genere e i fattori sociali e culturali che possono introdurre bias di genere nei dati? Ad esempio: la raccolta di dati sull'occupazione che esclude il lavoro di cura informale e non retribuito, i questionari che considerano i capifamiglia solo uomini; domande che presuppongono piuttosto che sfidare gli stereotipi di genere; domande poste agli intervistati per delega (di solito capifamiglia maschi) piuttosto che agli individui stessi.</p> <p>Analisi</p> <p>17) L'analisi mette in evidenza le somiglianze e le differenze critiche tra le esperienze di uomini e donne e, ove pertinente, membri di comunità di genere diverso rispetto al problema?</p> <p>18) L'analisi suddivide le dimensioni di genere dei gruppi sociali; per esempio, analizza la variabile 'donne' guardando le intersezionalità di reddito, razza e classe?</p> <p>Disseminazione, coinvolgimento e influenza</p> <p>19) Avete previsto di rappresentare nei vostri risultati le esperienze di generi diversi in modo da cogliere la loro diversità? Disaggregate le differenze di genere anche con una logica intersezionale (es: età, stato civile, origine ecc)?</p>
<p>5. GENDER TRANSFORMATIVE <i>Ricerca trasformativa</i></p>	<p>Contesto e motivazione</p> <p>20) Nella vostra ricerca, considerate come le norme sociali, le relazioni di potere e altri fattori strutturali alla base della disuguaglianza di genere influiscono sul tema, sul processo e sui protagonisti della ricerca?</p> <p>21) La ricerca analizza, riconosce e offre proposte per cercare di trasformare le dinamiche di potere ineguali tra uomini e donne e, ove pertinente, altri gruppi di genere?</p>

**5. GENDER
TRANSFORMATIVE**

*Ricerca
trasformativa*

Progettazione e metodologia della ricerca

- 22) La ricerca mira a una partecipazione piena e significativa di gruppi di genere diverso e socialmente esclusi come “agenti del cambiamento” durante le diverse fasi del ciclo di ricerca, inclusa la definizione del programma di ricerca, l’analisi, i workshop di convalida e l’uso dei risultati della ricerca?
- 23) Le domande di ricerca esplorano le relazioni di potere strutturali che sostengono le disuguaglianze di genere in relazione al tema di ricerca? Affrontano possibili soluzioni e meccanismi di cambiamento con i partecipanti?
- 24) Esiste un obiettivo di ricerca che identifichi le barriere di genere e cerchi soluzioni?
- 25) Ci saranno opportunità durante tutto il ciclo di ricerca per essere riflessivi e consapevoli dei presupposti di genere, pregiudizi e potere da parte dei ricercatori/trici coinvolti?

Analisi

- 26) L’analisi dei rapporti di potere considera le disuguaglianze di genere? Quali approccio strategico verrà adottato per affrontarle?
- 27) I casi di studio sviluppati nell’ambito della ricerca mettono in evidenza l’iniziativa e l’azione di donne, ragazze e, ove pertinente, membri di comunità di genere eterogeneo (piuttosto che rappresentarle semplicemente come gruppi vulnerabili e passivi)?

Disseminazione e influenza

- 28) Nella comunicazione esterna della ricerca, state esplicitamente affrontando e superando gli stereotipi di genere e gli altri fattori strutturali che favoriscono le disuguaglianze di genere?
- 29) Le soluzioni e le raccomandazioni che identificate a conclusione della ricerca cercano di ridurre l’impatto della disuguaglianza di genere e anche di sfidarla e porvi fine?
- 30) Ci sono organizzazioni femminili con cui è possibile collaborare ai fini della vostra ricerca? Se sì, le avete contattate?

Fonte: ns. adattamento da Oxfam, 2019

DA FARE E DA NON FARE

Le raccomandazioni conclusive sulle cose da fare e da non fare arricchiscono ulteriormente la checklist di Oxfam di spunti di riflessione interessanti:

DA FARE	DA NON FARE
Riconoscere che non tutta la ricerca può essere trasformativa di genere: dipende dagli obiettivi, dal contesto e dall'ambito della ricerca. La ricerca prevista nell'ambito nei progetti e nei programmi di genere dovrebbe tuttavia mirare a trasformare il genere.	Non usare questo come una scusa per limitare ciò che è possibile e non rafforzare ulteriormente l'analisi di genere.
Partecipare a un'analisi critica e a una discussione su come il genere può essere integrato nella ricerca e quali sono le sfide e le opportunità. Considerare questa lista di controllo solo come l'inizio della riflessione sulle dinamiche di genere.	Non limitarsi esclusivamente alle domande poste in questa linea guida.
Considerare anche gli uomini e, ove possibile e pertinente, altri generi nell'analisi. Includere tutti i gruppi rilevanti (uomini, donne e altri), poiché la posizione di uno non può essere compresa separatamente dal resto.	Non limitare l'analisi di genere solo ad un focus sulle donne e le ragazze.
Incorporare una prospettiva di genere durante tutto il ciclo di ricerca (cioè concettualizzazione dell'argomento di ricerca, analisi, stesura di rapporti e comunicazione). Adottare un approccio riflessivo per interrogarsi su come il genere venga integrato nelle diverse fasi del ciclo di ricerca.	Non dimenticare i termini di riferimento iniziali riferiti all'integrazione della prospettiva di genere e non ridursi a inserire la prospettiva di genere alla fine della ricerca, quando il report è già stato scritto o sono stati prodotti altri risultati.
Essere riflessivi e essere consapevoli delle proprie ipotesi di analisi di genere e dei pregiudizi e potere come personale di ricerca.	Supportare, in quanto ricercatori/trici di non essere influenzati dai propri pregiudizi di genere e dal proprio potere nel processo di ricerca.

Fonte: ns. adattamento da Oxfam, 2019

I FEEDBACK DEL PERSONALE DI RICERCA RISPETTO ALL'IPOTESI DI ADOTTARE LA CHECKLIST

Un elemento particolarmente caratterizzante di questo primo Bilancio di Genere dell'INAPP è stato dato dalla scelta di stimolare una forte partecipazione del personale chiamato a dare un proprio parere, soprattutto nel merito degli obiettivi di miglioramento ipotizzati nelle pagine precedenti.

Durante le riunioni con il gruppo di lavoro, i Focus Group e le interviste individuali condotte nell'ambito di questo processo partecipato, è emerso in modo significativo il legame tra le peculiarità della missione dell'INAPP e composizione di genere del personale della ricerca.

La missione dell'INAPP rientra infatti nell'ambito delle scienze sociali, caratterizzate da una elevata presenza di ricercatrici donne. La corrispondente presenza maggioritaria di ricercatrici anche nell'INAPP ha reso quindi meno rilevanti o urgenti i temi di disparità di genere in termini relazionali o di accesso alla ricerca ma ha spostato invece l'attenzione soprattutto sui contenuti della produzione scientifica e sullo sguardo di genere adottato, nella consapevolezza che gli stereotipi di genere possono riguardare anche le ricercatrici.

È stato infatti osservato come molto spesso le ricerche partano da un punto di osservazione che dà per scontato il concetto di stereotipo e dimensione di potere che non viene però poi adeguatamente approfondito. Questo aspetto andrebbe invece tenuto sempre in considerazione nell'analisi dei fenomeni, così come la dimensione ancora pervasiva della cultura patriarcale.

Questa consapevolezza ha così portato ad accogliere con molto favore l'ipotesi di sperimentare la checklist per la progettazione della ricerca, sviluppando un approccio bottom up e adattando questo strumento alle specificità operative dell'INAPP, prima di una sua ufficiale adozione formale.

Il contributo che la checklist potrebbe dare a migliorare la ricerca dell'INAPP sarebbe infatti quello di offrire una sistematicità di approccio e una condivisione degli obiettivi di parità di genere allargati a tutti gli ambiti di ricerca dell'INAPP. Attualmente sono infatti presenti aree scientifiche già molto sviluppate in termini di lettura di genere, come d'altronde la ricognizione bibliografica ha ben dimostrato (Allegato B), mentre in altre aree occorre promuovere ancora un adeguato sviluppo della prospettiva di genere.

Riequilibrare l'approccio di gender mainstreaming in tutto l'INAPP con uno strumento come la checklist potrebbe quindi rispondere anche alla più ampia esigenza di integrare tutti i sistemi con una visione olistica e integrata per restituire la realtà multidimensionale. In questo modo l'omogeneità e la sistematicità di approccio potrebbe produrre un salto di qualità nella ricerca dell'Istituto.

Questo progresso darebbe così un notevole contributo ad arricchire l'identità dell'INAPP rispetto alla prospettiva di genere, che diventerebbe un patrimonio conoscitivo comune a tutte le aree nonché una dimensione di ricerca strutturale. Questa dimensione sistemica sarebbe importante anche per favorire la trasmissione di identità, conoscenze e competenze della prospettiva di genere alle future generazioni di ricercatori e ricercatrici.

Tra gli altri vantaggi individuati che favoriscono la sperimentazione della checklist vi è ancora la consapevolezza che questo strumento potrebbe essere un valido supporto per superare le resistenze e i bias di genere inconsci che spesso condizionano i risultati di una ricerca.

La checklist obbligherebbe inoltre a prendere atto delle lacune che una ricerca potrebbe avere in ragione della mancanza di dati di genere, evitando così di mettere da parte o rinunciare a determinati approfondimenti a causa della mancanza di supporti informativi e stimolando invece la ricerca di nuove vie di studio e di analisi.

In particolare, rinforzare gli strumenti di ricerca qualitativa destinati agli stakeholder e al loro coinvolgimento in percorsi partecipati sarebbe molto importante per far emergere dinamiche di genere di carattere personale, familiare o sociale altrimenti nascoste o per cogliere i cambiamenti con una tempestività che i dati non sono spesso in grado di garantire.

La checklist potrebbe quindi rappresentare uno stimolo per utilizzare nuovi approcci e strumenti di ricerca, anche per investire sulla valutazione di genere degli outcome delle policies.

Alcune obiezioni e raccomandazioni di merito emerse di fronte all'ipotesi di adottare la checklist hanno, per contro, riguardato la necessità di adottare un approccio di genere equilibrato, in grado di cogliere con chiarezza le specificità di genere maschili ove pertinenti, oltre ad una carente prospettiva intersezionale che non rifletterebbe adeguatamente tutti i generi.

In termini di metodo è stata invece sottolineata la necessità di adattare ulteriormente la checklist alla terminologia tecnica utilizzata dal personale di ricerca INAPP grazie alla sperimentazione, e di utilizzarla in modo “leggero” per non appesantire ulteriormente le incombenze burocratiche.

Tali obiezioni sono state comunque sempre poste in un’ottica migliorativa, dal momento che vi è stato un generale gradimento della proposta di sperimentazione.

Dal punto di vista operativo le proposte emerse per l’adozione della checklist vorrebbero:

- Sperimentare la checklist su ricerche già concluse e per tematiche trattate da INAPP.
- Sperimentare la checklist nei prossimi progetti di ricerca in partenza.
- Sperimentare la checklist in un’ottica intersezionale.
- Organizzare dei momenti di confronto interno tra diversi gruppi di ricerca.
- Organizzare un percorso di formazione anche con risorse interne all’INAPP che dispongono già di competenze di genere adeguate.

4.1.2 Obiettivi di miglioramento per la terza missione

Nell’ambito del Piano Triennale delle Attività - PTA dell’INAPP alla terza missione è affidato il compito di:

- proseguire, nelle forme appropriate all’alta qualità della ricerca, una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell’attività, degli strumenti e dei risultati dell’Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers e degli attori rilevanti;
- elaborare un quadro interpretativo organico dei principali aspetti evolutivi delle dinamiche e delle politiche del lavoro da presentare periodicamente al paese;
- sviluppare accordi di collaborazione con paesi terzi, in particolare con i paesi dell’area mediterranea, per offrire loro supporto di analisi ed esperienze in materia di politiche del lavoro e sistemi di welfare;
- potenziare la qualità scientifica della biblioteca e del centro di documentazione e favorire l’accesso al pubblico e la fruizione sia fisica che telematica del materiale bibliografico e documentario ivi raccolto.

Alla base della Terza missione vi è dunque una attività di comunicazione istituzionale volta a far conoscere le attività dell’Istituto alla propria rete di stakeholder e a un pubblico più ampio in generale.

La mancanza di riferimenti alla parità di genere nel PTA in questo ambito risente della necessità di sviluppare la strategia del gender mainstreaming in una ottica completa, trasversale e integrata in tutti gli ambiti di azione dell’Istituto.

Per tale motivo può essere utile richiamare, al fine di una riflessione orientata a futuri obiettivi di miglioramento, le linee guida e le checklist per una comunicazione istituzionale gender sensitive già promosse e adottate in diverse sedi istituzionali internazionali.

Ad esempio, l’UNDP – United Nations Development Programme promuove i Principi della comunicazione “Gender Sensitive” all’interno dell’iniziativa Gender Equality Seal (UNDP, 2016):

I sei principi per le comunicazioni scritte e orali

1. Assicurarsi che le donne e gli uomini siano rappresentati.
2. Sfidare gli stereotipi di genere.
3. Evitare forme espressive escludenti.
4. Indirizzarsi alle persone in modo equo.
5. Creare un equilibrio di genere.
6. Promuovere l’equità di genere attraverso i titoli e gli appellativi.

In caso di comunicazione audio e visuale a tali principi ne vanno aggiunti altri due:

7. Assicurarsi che donne e uomini siano adeguatamente rappresentati.
8. Sfidare gli stereotipi di genere con le immagini.

Condividendo questi principi generali, un altro utile punto di riferimento per promuovere una comunicazione gender sensitive anche all’interno dell’INAPP può essere il “Toolkit on Gender Sensitive Communication” promosso da EIGE – European Institute for Gender Equality (EIGE, 2019).

Tale documento è importante sia per la rappresentatività istituzionale dell’EIGE, sia

per la completezza di indicazioni contenute che hanno l'obiettivo di:

- aumentare la consapevolezza sull'importanza di un linguaggio sensibile al genere;
- fornire esempi pratici di cosa sia la comunicazione basata sul genere e discriminatoria in termini di genere e su come evitarla;

- fornire strumenti pratici e consigli ai responsabili politici e a tutti coloro che sono coinvolti nella stesura di documenti per il pubblico in modo che tali testi siano sensibili al genere e inclusivi per tutti i membri della società;
- fornire utili liste di controllo ed esempi per gli utenti.

Alcuni punti della checklist EIGE per valutare la qualità del linguaggio adottato nella scrittura dei testi per una comunicazione gender sensitive consentono di effettuare un'auto-verifica in tal senso:

Checklist per una comunicazione istituzionale gender sensitive (EIGE)	
Riconosci gli stereotipi ed eviti di ripeterli attraverso la tua lingua?	
Cerchi attivamente modi per essere inclusivo sia per le donne che per gli uomini?	
Il tuo linguaggio riflette l'idea che le donne, gli uomini e quelli di un genere non binario sono persone indipendenti di pari valore, dignità, integrità e rispetto?	
Quando usi un linguaggio neutrale rispetto al genere, hai considerato se potrebbero esserci elementi di genere nascosti nella discussione che significano che dovresti invece usare un linguaggio sensibile al genere?	
Eviti termini che potrebbero essere condiscendenti o sminuire un genere?	
Gli aggettivi che usi per descrivere un genere sarebbero ugualmente applicabili a un altro genere?	
Hai controllato il tuo documento per un corretto uso del linguaggio di genere?	
Hai evitato di descrivere le donne esclusivamente in relazione agli uomini?	
Eviti di usare "uomo" o "lui" per descrivere le esperienze di tutti?	
Quando descrivi le occupazioni professionali, hai usato termini neutri rispetto al genere, come presidente, portavoce e preside?	

Fonte: EIGE, 2019

ALLEGATO A: BIBLIOGRAFIA

- EIGE - European Institute for Gender Equality (2019), *Toolkit on Gender-sensitive Communication*, Vilnius, EIGE <<https://bit.ly/3AdQcdr>>
- European Commission (2021), *She Figures 2021. Gender in research and innovation: statistics and indicators*, Luxembourg, Publications Office of the European Union <<https://bit.ly/3N2gRSa>>
- European Commission (2020), *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, Brussels, COM(2020) 152 final <<https://bit.ly/40A8LmU>>
- Inapp (2020), *Indirizzi strategici triennio 2021-2023* (Delibera CdA 18 dicembre 2020, n. 17) <<https://bit.ly/40tITZN>>
- Inapp (2021), *Piano integrato triennale delle attività 2021-2023*, Roma, Inapp <<https://bit.ly/43NGf3L>>
- Inapp (2022), *Linee guida per il Bilancio di Genere negli EPR - Enti Pubblici di Ricerca*, Roma, Inapp <<https://bit.ly/43UWfRx>>
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (2021), *Atto di indirizzo 2021-2023 del Ministero del Lavoro e Politiche sociali-DMn.169 del 06/08/2021*, Roma, MLPS <<https://bit.ly/41LiGXD>>
- OXFAM (2019), *Integrating gender in research planning*, Oxford, OXFAM <<https://bit.ly/3KSD16x>>
- 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/443YBOP>>
- UNDP - United Nations Development Programme (2016), *Principles of Gender Sensitive Communication UNDP Gender Equality Seal initiative*, New York, UNDP <<https://bit.ly/3AiaPoU>>

ALLEGATO B: LA BIBLIOGRAFIA DELL'INAPP SU TEMI DI PARITÀ DI GENERE 1976-2023

a cura di Gabriella Natoli e Chiara Carlucci

ATTIVITÀ DI RICERCA

1976

ISFOL (1976), *Occupazione femminile e sviluppo economico*, Quaderni di formazione Isfol n.33, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3USWf0g>>

1984

Battistoni L., Palleschi M.T. (1984), Part-time e offerta di lavoro femminile, *Osservatorio sul Mercato del lavoro e sulle professioni*, n.6, pp.42-49 <<https://bit.ly/40whbvg>>

1985

Battistoni L., Palleschi M.T. (1985), La Legge di parità vista dalle donne, *Osservatorio Isfol*, n.2, pp.28-34

Battistoni L., Palleschi M.T. (1985), Donne e lavoro, un'ipotesi suggestiva, *Osservatorio Isfol*, n.2, pp.57-62

1986

Battistoni L. (1986), Asimmetrie professionali, *Osservatorio Isfol*, n.3-4, pp.16-45 <<https://bit.ly/3LiD9gU>>

1988

Battistoni L., Cattan C., May A. (1988), *Parità delle opportunità e formazione professionale: creazione e gestione di imprese da parte di donne: il caso dell'Italia (IT)*, Berlino, CEDEFOP

Battistoni L., Cattan C. (1988), Consiglieri di parità: ipotesi di network, in Chiesi M., Piva P. (a cura di) *Guida alle azioni positive. La gestione delle differenze uomo/donna nelle aziende*, Roma, Edizioni Lavoro

ISFOL (1988), *Percorsi femminili. Lavoro, formazione e famiglia nel Lazio*, Milano, Franco Angeli, <<https://bit.ly/3MYe9gb>>

1992

Battistoni L., Gilardi G. (1992), *La parità tra consenso e conflitto. Il lavoro delle donne dalla tutela alle pari opportunità, alle azioni positive*, Roma, Ediesse

Battistoni L., Palleschi M.T. (1992), *Nuovi orientamenti ed aspettative della professione docente. Le donne insegnanti*, Milano, Franco Angeli <<https://bit.ly/43RO8VV>>

1994

Cattan C., Mocavini A. (1994), *Donne in agricoltura tra innovazione e tradizione. I percorsi formativi e professionali delle imprenditrici nel settore primario*, Milano, Franco Angeli <<https://bit.ly/43TifMA>>

1997

Associazione IRENE (a cura di) (1997), *Donne e Fondo sociale europeo. Come accedere alle risorse comunitarie per le pari opportunità*, Roma, ISFOL

Battistoni L. (1997), *Progettando... Now: un'esperienza formativa al femminile*, Milano, Franco Angeli <<https://bit.ly/3mVbN7q>>

2000

Brancati D. (2000), *Oltre il tetto di cristallo. Donne e carriera: la scalata difficile*, Roma, Christengraf <<https://bit.ly/3mJJRmY>>

Cattan C. (a cura di) (2000), *Forum Donne. Rapporto Finale e schede dei progetti*, Roma, ISFOL

Cattan C. (a cura di) (2000), *Le buone pratiche nella formazione femminile*, Roma, MLPS

2001

ISFOL (2001), *A proposito di... pari opportunità: i progetti Now tra lavoro, formazione e cultura*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41Gnqxu>>

ISFOL (2001), *Donne e servizi all'infanzia: il contributo dei progetti Now tra tradizione e innovazione*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3mLjVr7>>

2002

Ciampi S., Indiretto G., Murtas E., Natoli G. (2002), Lettura di genere programmazione FSE 2000-2006 Ob.3, *Osservatorio Isfol*, n.2/3, pp.162-189

Di Stefano A. (2002), L'iniziativa comunitaria Equal, *Osservatorio Isfol*, n. 1, pp. 88-106

Indiretto G., Lang T., Murtas E. (2002), Pari opportunità e azioni cofinanziate, in *Impact*

Evaluation of the European Employment Strategy, Italian Employment Policy in recent Years: Impact evaluation – Theme 9 Equal Opportunities, Final Report, draft, pp.142-149

ISFOL (2002) *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per la riprogrammazione FSE*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/40wBybM>>

Natoli G. (2002), *L'insostenibile leggerezza della dimensione di genere. Cpi, mainstreaming e rilevanza dell'utenza femminile*, Quaderni Spinn n.4, Roma, Italia Lavoro

2003

Battistoni L. (2003), *I numeri delle donne. Partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Quaderni Spinn n.4, Roma, Italia Lavoro

Ciampi S., Villante C. (2003), *Il pilastro Pari opportunità. La strategia europea per l'occupazione*, Milano, Franco Angeli

Frigo F., Angotti R. (2003), *Lavoro femminile, lavoro autonomo e in azienda e formazione continua. Una lettura dei comportamenti femminili attraverso i dati delle indagini Isfol-Abacus 2001-2002*, Osservatorio Isfol, n.2/3, pp.86-112

Natoli G. (2003), *Le caratteristiche dell'utenza*, in Baronio G., Linfante G., Natoli G., Tantillo F. (a cura di), *L'utenza dei CPI e il livello di soddisfazione dei servizi erogati*, Roma, ISFOL

Natoli G. (2003), *La conciliazione conveniente*, Quaderni Spinn n.5, Roma, Italia Lavoro

Rustichelli E. (2003), *Modi e tempi di lavoro: analisi delle tipologie contrattuali*, in Battistoni L. (a cura di), *I numeri delle donne*, Quaderni Spinn n.4, Roma, Italia Lavoro

2004

Ciampi S. (2004), *Le donne nel FSE. La valutazione intermedia del Qcs obiettivo 3*, Osservatorio Isfol, n.1/2, pp. 1-21

Di Domenico G., Rustichelli E. (2004), *Il ruolo dell'istruzione nella partecipazione al mercato del lavoro femminile in Italia*, Osservatorio Isfol, n.3/4, pp. 16-30

Giacobbe I., Menegatti V. (2004), *Le consigliere*

di parità: nascita di una comunità professionale, Osservatorio Isfol, n.3/4, pp. 106-130

Indiretto G., Murtas E. (a cura di) (2004), *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3UTXH2t>>

ISFOL (2004), *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare: integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41jb2Ux>>

Lang T. (2004), *Per una lettura di genere*, in Giorio A.C., Ranieri C., Scialdone A. (a cura di), *Appunti sull'impresa sociale*, Roma, ISFOL

Lang T. (2004), *Conciliare lavoro e famiglia oggi è più facile*, *Comunicare*, XV, n.1

Riccio G. (a cura di) (2004), *Dossier regionali sul mercato del lavoro: il lavoro femminile*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41jb7rj>>

2005

Ciampi S., Toti E. (2005), *La valutazione intermedia del Fondo Sociale Europeo nelle regioni del centro-nord: mainstreaming, governance e percorsi di inserimento lavorativo delle donne*, *Rivista Italiana di Valutazione*, n.31

Ciampi S. (2005), *Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro (Mis. E1) e mainstreaming di genere*, in *Il Fondo sociale europeo 2000-2006. Quadro Comunitario di Sostegno Ob.3. Valutazione intermedia*, Roma, ISFOL

Giovine M. (2005), *La qualità del lavoro in Italia*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3KX9Xuu>>

Indiretto G. (2005), *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare: integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41uAl6i>>

ISFOL (2005), *Azioni positive*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3KZvz9E>>

ISFOL (2005), *Comunicazione e formazione: attività 2004-2005*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/41xdHdl>>

ISFOL (2005), *Discriminazioni individuali e collettive. Azioni in giudizio: attività 2004-2005*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3KXywYb>>

ISFOL (2005), *Fondi strutturali, programmi comunitari e sviluppo locale: attività 2004-2005*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3n0cCeW>>

ISFOL (2005), *L'art. 9 legge 125/1991 - rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti: attività 2004-2005*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3KPLhUO>>

ISFOL (2005), *Pari opportunità e lavoro*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3KTmZJK>>

Lang T. (2005), La conciliazione lavoro-famiglia quale presupposto per una crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, in Battistoni L. (a cura di), *I numeri delle donne*, Quaderni Spinn n.17, Roma, Italia Lavoro

Natoli G. (2005), Risvegli. La domanda aziendale di conciliazione, in Battistoni L. (a cura di), *I numeri delle donne*, Quaderni Spinn n.17, Roma, Italia Lavoro

Natoli G. (a cura di) (2005), *Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia*, Quaderni Spinn n.17, Roma, Italia Lavoro

Rauti I. (a cura di) (2005), *Percorsi di parità*, Roma, Grafica 891, <<https://bit.ly/3KZ4ZOe>>

Rustichelli E. (2005), I differenziali retributivi di genere, in Battistoni L. (a cura di) *I numeri delle donne 2005*, Quaderni Spinn n.17, Roma, Italia Lavoro

Rustichelli E. (a cura di) (2005), *Il nuovo part-time. La concertazione della flessibilità*, Roma, ISFOL

2006

Cardinali V. (2006), *Maternità, lavoro, discriminazioni*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3UW7Vzj>>

Ciampi S. (2006), *Analisi dei rapporti annuali delle consigliere di parità per l'anno 2004*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/41Np292>>

Ciampi S. (2006), *Evidenze di genere: inserimento occupazionale e qualità del lavoro, in La valutazione degli interventi del Fse 2000-2006 a sostegno dell'occupazione*, Roma, ISFOL

D'Alessandro L. (2006), *Dalla sperimentazione al processo di mainstreaming: strategie innovative per le politiche di Conciliazione vita/lavoro*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3AkNYZL>>

Galaverni M. (2006), *Bilanci pubblici e equità di genere*, Roma, ISFOL

Grimaldi A. (2006), *Orientarsi tra tempi di lavoro e tempi di vita: diritti e possibilità*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3USGCWK>>

ISFOL (2006), *Comunicazione e formazione: attività 2005-2006*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3H1E82L>>

ISFOL (2006), *Discriminazioni individuali e collettive: azioni in giudizio: attività 2005-2006*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3N9OLUK>>

ISFOL (2006), *Scienza e pari opportunità nelle politiche dell'UE*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3mSd4vY>>

Lang T. (2006), Women's participation in the labour market and work-life balance: a comparative scenario, in *Gender News- Good News: Stereotipi di genere nella comunicazione*, Quaderni Spinn, Roma, Italia Lavoro

2007

Cardinali V. (a cura di) (2007), *Donne in percentuale: occupazione femminile e ruoli apicali*, Roma, Editall <<https://bit.ly/3V1vR4E>>

Cardinali V. (a cura di) (2007), *Donne, madri e lavoratrici: criticità e dilemmi dell'occupazione femminile*, Roma, Editall <<https://bit.ly/3AfsJs2>>

Cardinali V. (a cura di) (2007), *Strumenti per certificare e promuovere la parità di genere in azienda*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3USXaOg>>

Ciampi S. (2007), Partecipazione femminile al mercato del lavoro e qualità dell'occupazione trovata, in *Formazione, istruzione e lavoro. Valutazione delle politiche sostenute dal FSE 2000-2006 nell'Italia del centro-nord*, Roma, ISFOL

Indiretto G. (a cura di) (2007), *Gli organismi per le politiche di genere: compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3LfUPKe>>

ISFOL (2007), *Azioni positive: attività 2005-2006*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3UWXHyE>>

ISFOL (2007), *Consigliere di parità e autonomia locale: funzionamento degli uffici delle consigliere di parità: attività 2005-2006*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3USGNBo>>

ISFOL (2007), *Dimensione di genere e lavoro sommerso: indagine sulla partecipazione femminile al lavoro nero e irregolare*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3H6oO4L>>

ISFOL (2007), *Dimensione di genere e lavoro sommerso: indagine sulla partecipazione femminile al lavoro nero e irregolare: i casi territoriali Torino Roma Bari*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3LiEeoY>>

ISFOL (2007), *L'art. 46 d.lgs. 198/06 (codice pari opportunità) già art. 9 legge 125/91-rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti: attività 2005-2006*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3N2T4RV>>

ISFOL (2007), *Le questioni di genere nei processi, negli approcci e negli strumenti di valutazione delle politiche pubbliche*, Atti del convegno, Roma 16-17 ottobre <<https://bit.ly/3H1EshZ>>

ISFOL (2007), *Proposte di integrazioni al d.lgs. 196/2000: attività 2004-2005*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3KTKTob>>

ISFOL (2007), *Proposte di integrazioni al d.lgs. 196/2000: attività 2005-2006*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/3N3055k>>

Murtas E. (a cura di) (2007), *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE: le province di Genova, Modena e Siena*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/40qzClg>>

Pitoni I. (2007), *I termini della parità*, Roma, La Piramide <<https://bit.ly/3UWzQiX>>

Pitoni I., Rauti I. (a cura di) (2007), *Le discriminazioni di genere in ambito lavorativo: indagine conoscitiva di casi trattati dalle consigliere di parità*, Roma, Grafica 891 <<https://bit.ly/40qLhJj>>

Rustichelli E. (a cura di) (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?: il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41JNjwG>>

2008

Cardinali V. (2008) *Women, mothers, workers: critical problems and dilemmas of women's employment*, Roma, Editall <<https://bit.ly/40sN2Nm>>

Cardinali V. (2008), *Women in percentage terms: women's employment and senior roles*, Roma, Editall <<https://bit.ly/3AfzgTK>>

Catamaro M.G., Merelli M., Ruggerini M.G. (a cura di) (2008), *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro: una indagine qualitativa*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3AiusNu>>

Ciampi S. (a cura di) (2008), *La governance dell'attività antidiscriminatoria attraverso i dati del monitoraggio delle attività delle Consigliere di parità: atti del seminario: Roma, 18 giugno 2007*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3UVQChR>>

Indiretto G. (2008), *Fiscalità e offerta di lavoro: una prospettiva di genere*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3N1Vccl>>

ISFOL (2008), *Bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro e redditi intrafamiliari*, Roma, Carocci <<https://bit.ly/3oz3o9T>>

ISFOL (2008), *Centro studi, ricerche e documentazione dell'ufficio della consigliera nazionale di parità: attività 2004-2007*, Roma, Editall <<https://bit.ly/3AfWlQH>>

2009

Addabbo T., Facchinetti G., Mastroleo G., Lang T. (2009), *Evaluating Firms' Gender Equity bu Fuzzy Logic*, Atti del Forum IFSA EUSFLAT 2009, Lisbona

Centra M., Cutillo A. (2009), *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Roma, ISFOL

Ciampi S., Natoli G. (a cura di) (2009), *Donne sull'orlo di una possibile ripresa: valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41MxgOE>>

Ciampi S., Luisi D., Toti E. (2009), *Tra uguaglianza e differenza. La prospettiva di genere nelle politiche attive del lavoro promosse dal Fondo Sociale Europeo*, *Rivista delle Politiche Sociali*, n.2

Gobbi D. (2009), *Conciliare famiglia e lavoro: un aiuto dai fondi Articolo 9 della Legge 53/2000*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/40Aa3hK>>

Lang T., Giuffrida A. (2009), *Women participation in the labour market: current situation and related policy*, Atti del Peer Review on Women return to the labour market, Vienna

Murtas E. (a cura di) (2009), *Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal Fse*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/40wip9Q>>

Pistagni R. (2009), *Coerenza e dissonanza nei percorsi di vita delle donne: un'analisi psicosociale delle cause dell'inattività femminile*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41niWfA>>

2010

Atzori A., Guarino A. (2010), *Equijobs, Intervento a Laboratorio tematico: valore del territorio e nuove opportunità di formazione e lavoro*

nel Mediterraneo, Bari, 18-19 novembre
<<https://bit.ly/3oz3lp7>>

Natoli G. (2010), Donne fugate. L' impossibile presenza femminile nel mercato del lavoro in crisi, *Nuovi Lavori*, n.56

Pistagni R. (a cura di) (2010), *Perché non lavori? I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41qjG3F>>

Rustichelli E. (a cura di) (2010), *Rompere il cristallo: i risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3URLcVf>>

2011

Bergamante F. (2011), La partecipazione femminile al mercato del lavoro: i principali indicatori in un'ottica europea, in Deidda M. (a cura di), *Lisbona 2000-2010. Rapporto di monitoraggio Isfol sulla Strategia europea per l'occupazione*, Roma, ISFOL, pp.134-158

Bergamante F. (a cura di) (2011), *Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3oqwGrf>>

Canal T. (2011), Investire nel childcare: obiettivo o strumento?, in Deidda M. (a cura di), *Lisbona 2000-2010. Rapporto di monitoraggio Isfol sulla Strategia europea per l'occupazione*, Roma, ISFOL, pp.148-158

Cardinali V. (a cura di) (2011), *Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010: scenari di un biennio in crisi*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3H0aN8A>>

Di Giovangiulio F. (a cura di) (2011), *Mercato del lavoro e politiche di genere*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3UWpTIt>>

Parente M. (2011), Segregazione di genere e gender pay-gap in Italia e in Europa, in Deidda M. (a cura di) *Lisbona 2000-2010. Rapporto di monitoraggio Isfol sulla Strategia europea per l'occupazione*, Roma, ISFOL, pp.159-173

Rizzo A. (2011), *Donne e professioni: caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3oAk0OU>>

Viale V. (2011), *Un approccio comparato alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41rCRKq>>

2012

Bulgarelli A.M. (2012), Nota seminario Castel Ritaldi 22 settembre 2012, Castel Ritaldi, Seminario conclusivo della IV edizione di *Un laboratorio...da fiaba*, 22 settembre <<https://bit.ly/40n3zIX>>

Cardinali V. (a cura di) (2012), *Mercato del lavoro e politiche di genere 2012*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3H1MqaE>>

Centra M. (2012), Profilo e fattori determinanti dell'inattività femminile in Italia. I risultati di una indagine Isfol, Intervento a *Stati generali su il lavoro delle donne in Italia*, CNEL, Roma, 2 febbraio <<https://bit.ly/43PlpBa>>

Marucci M., Montedoro C. (2012), *Analisi degli interventi di integrazione rivolti alle donne immigrate*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3mVcY6Q>>

Murtas E. (2012), Cos'è la conciliazione, Intervento a *Vita e lavoro al giusto ritmo. Le politiche di conciliazione nel terziario*, Parma, 7 giugno <<https://bit.ly/3KV4aFY>>

Pistagni R. (2012), La rivincita di Aspasia: le donne da suggeritrici a protagoniste, Intervento al convegno *I luoghi della partecipazione Donne, lavoro e politica*, Roma, 28 marzo <<https://bit.ly/3LijKgh>>

Viale V. (2012), *I congedi di paternità, un confronto in Europa*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3GYEcA8>>

Viale V. (2012), *Per un differente equilibrio tra lavoro e vita privata*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3KTLk1N>>

2013

Bergamante F. (2013), Alcune evidenze su maternità e conciliazione, Intervento alla XV Convention Confartigianato *Donne Impresa: INVENTARE IL PRESENTE-Essere imprenditrice in Italia oggi*, Roma, 21-22 ottobre <<https://bit.ly/3N2jLX4>>

Di Giovangiulio F. (2013), Occupazione femminile. Le misure per l'inserimento lavorativo delle donne, Intervento a *La programmazione dei fondi europei 2014-2020: promuovere l'occupazione e sostenere la mobilità dei lavoratori*, Venezia, 20 giugno <<https://bit.ly/41NI2UC>>

Di Giovangiulio F., Cardinali V., Di Giampaolo A., Di Iorio T., Lolli C., Pulino M. (2013), *Mercato del lavoro e politiche di genere 2011*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3H0kMuN>>

Viale V. (2013), Lavoro e famiglia, l'anno del pinguino, *inGenere.it*, 21 marzo <<https://bit.ly/3KRNWNT>>

2014

Borgna C., Struffolino E. (2014), *Early school leaving dynamics in Italy: the heterogeneity of gender effects*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/43V65Tt>>

Canal T. (2014), Mobilità geografica e mobilità sociale. Intervento a Convegno Isfol *Non sempre mobili. I risultati dell'indagine sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca*, ISFOL, Roma, 14 luglio <<https://bit.ly/3ov8Tqf>>

Chiarco L., Gentile L., Monaldi G. (2014), *Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio. Alcune proposte per la redazione di avvisi pubblici di Fondo sociale europeo*, Roma, ISFOL

Mandrone E., Radicchia D. (2014), Non solo soffitti. Esistono anche pareti di cristallo, *inGenere.it*, 26 giugno <<https://bit.ly/3N5FVHI>>

Murtas E., Viale V. (2014), Approfondimenti sulle politiche di genere. L'esperienza italiana, Intervento a *Visita di studio Delegazione Ministero del Lavoro Bulgaria*, ISFOL, Roma, 30 gennaio <<https://bit.ly/3ovypvD>>

Rosiello A., Salvucci M.A. (a cura di) (2014), *Il Bilancio di Genere della Regione Puglia: la sperimentazione di una buona prassi*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3AinnMT>>

2015

Aversa M.L., Scarpetti G. (2015), *Over 50 e Politiche regionali 2010-2013*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/41rAFTf>>

Canal T., Marocco M., Rustichelli E. (2015), Economic crisis, Labour Hoarding and Worklife Balance: Special Wage Guarantee Funds in Italy, in Méndez L.M., Serrani L. (eds.), *Work-life Balance and the Economic crisis*, Cambridge, Cambridge Scholars Publishing, pp.147-171

Canal T., Marocco M., Rustichelli E. (2015), Crisi economica, riduzione dell'orario di lavoro e work-life balance: uno sguardo alla sperimentazione italiana degli ammortizzatori sociali in deroga, in Mendez L.M. (eds.), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica*, Madrid, Delta Publicaciones, pp. 399-420

Chiarco L., Monaldi G., Gentile L. (2015), *Pari opportunità e non discriminazione: il Fondo sociale europeo nei*

territori in convergenza tra attuazione e proposte per la programmazione 2014 – 2020, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3V1HEjq>>

Murtas E. (a cura di) (2015), *Programmare e valutare le pari opportunità e la non discriminazione: un'ipotesi di percorso*, Roma, ISFOL <<https://bit.ly/3oBZSeU>>

2016

BorriS. (2016), CtoWork, Videopresentato in occasione del seminario *Spazi di apprendimento emergenti. Il divenire formativo nei contesti di coworking, FabLab e università*, ISFOL, Roma, 27 maggio <<https://bit.ly/41qwkzF>>

Cardinali V. (2016), Un anno di riforma. Genere ed età alla prova del Jobs Act, Intervento a Convegno *COST Action IS1409: Gender and Health Impacts of Policies Extending Working Life in Western Countries*, Fondazione Marco Biagi, Modena, 19 marzo <<https://bit.ly/3UTaceE>>

Panzeri P., Viale V. (2016), Europa e conciliazione. Una proposta di sistema per rilanciare l'occupazione femminile, *Osservatorio Isfol*, VI, n.1-2, pp.101-117 <<https://bit.ly/41Kjsnz>>

2017

Bulgarelli A. (2017), *Pari dignità e pieno sviluppo della persona. La qualità del lavoro in Italia e in Europa, in Pari dignità e sviluppo della persona. Rileggere oggi l'art. 3 della Costituzione*, Pisa, Edizioni della Normale <<https://bit.ly/3H4xYim>>

Canal T. (2017), *Genere famiglia e lavoro. Verso nuovi modelli familiari?*, Intervento a *Primo Convegno SISEC. Le nuove frontiere della sociologia economica*, Roma, 26-28 gennaio <<https://bit.ly/41QDjln>>

Canal T., Gualtieri V. (2017), *Genitorialità e work life balance. Non solo questioni di genere*, *Sinapsi*, 7, n.1, pp.35-69 <<https://bit.ly/40umKu6>>

Di Castro G. (2017), *Competenze e differenze di genere. Dalle evidenze empiriche ad una nuova chiave di lettura*, *Sinapsi*, 7, n.2-3, pp.27-46 <<https://bit.ly/41GKUTg>>

Richiardi M., Pacelli L., Poggi L., Richardson R. (2017), *Female labour force projections using microsimulation for six EU countries*, Intervento a *Modello di Microsimulazione INAPP*, INAPP, Roma, 21 febbraio <<https://bit.ly/41PoKyr>>

2018

Brunetti I., Cirillo V. (2018), Donne e mercato del lavoro in tempo di crisi, tra discriminazioni multiple e intersezionalità, Intervento a *Convegno annuale della conferenza nazionale degli organismi di parità universitari*, Genova, 4 maggio <<https://bit.ly/3UUkV8G>>

Canal T., Gualtieri V. (2018), *Il punto su donne e lavoro*, Inapp Policy Brief n.16, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3V1JbpG>>

Chiarco L. (2018), Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio. Ricerca ISFOL (INAPP), Intervento a *Linguaggio e Società. Trasformazioni e contraddizioni in atto*, ENEA, Roma, 29 novembre <<https://bit.ly/41HxpmZ>>

Ferri V (2018), Overeducation and gender pay gap tra i lavoratori Italiani con istruzione terziaria, *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, n. 4, pp.65-76 <<https://bit.ly/3AiJqTG>>

Gentile L. (2018), Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio. Elementi di contesto, Intervento a *Linguaggio e Società. Trasformazioni e contraddizioni in atto*, ENEA, Roma, 29 novembre <<https://bit.ly/41QHKfx>>

INAPP (2018), *Congedi parentali e leave policies: un confronto internazionale. Annualità 2018*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3mZYjqN>>

INAPP (2018), *Gender policies report. Dicembre 2018*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3UUPQIm>>

INAPP (2018), *Occupazione femminile e gender policies: un confronto internazionale. Annualità 2018*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/41J6eHQ>>

2019

Barr N. (2019), *Gender and family: conceptual overview*, Inapp Working Paper n.27, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3LjT9iO>>

Cardinali V. (2019), Gender policies report 2018. Principali evidenze, spunti di riflessione, Intervento a *Presentazione Gender policy report 2018*, INAPP, Roma, 7 maggio <<https://bit.ly/3KSUDzb>>

Chłoń-Dominczak A., Góra M., Kotowska I.E., Magda I., Ruzik-Sierdzińska A., Strzelecki P. (2019), *The impact of lifetime events on pensions: NDC schemes in Poland, Italy, and Sweden and the point scheme in Germany*, Inapp Working Paper n.29, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3Lj1h31>>

Esposito M. (2019), La Direttiva n. 2/2019. Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche, Intervento al Seminario CUG *Linguaggio e discriminazioni*, INAPP, Roma, 18 novembre <<https://bit.ly/3LgCzAs>>

Ferri V., Grieco A. (2019), La composizione di genere nei consigli comunali dopo l'introduzione della doppia preferenza, *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, LXXIII, n.3, pp.65-76 <<https://bit.ly/3mVmuqv>>

Klerby A., Larsson B., Palmer E. (2019), *Bridging partner lifecycle earnings and pension gaps by sharing NDC accounts*, Inapp Working Paper n.30, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3UWp1wZ>>

Lis M., Bonthius B. (2019), *Drivers of the gender gap in pensions: evidence from EU-SILC and the OECD pension model*, Inapp Working Paper n.28, Roma, INAPP <<https://bit.ly/41yKv5W>>

Mandrone E., Meli E. (2019), La prospettiva familiare nella riuscita sociale: il ruolo della dote familiare degli individui, *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, n.1, pp.53-63 <<https://bit.ly/3ouKCAO>>

Priulla G. (2019), L'apparente neutralità del linguaggio, Intervento al Seminario CUG *Linguaggio e discriminazioni*, INAPP, Roma, 18 novembre <<https://bit.ly/40vcwK9>>

Proietti A. (2019), Esperienze sull'uso non discriminatorio del linguaggio negli Enti Pubblici di Ricerca, Intervento al Seminario CUG *Linguaggio e discriminazioni*, INAPP, Roma, 18 novembre <<https://bit.ly/3oyIsQE>>

Vittori C., Ricci A. (2019), Come si diventa imprenditrici in Italia, *Sinapsi*, IX, n.1-2, pp.54-70 <<https://bit.ly/43LbrRn>>

2020

Cardinali V. (2020), *Il post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere*, Inapp Policy Brief, n.21, Roma, INAPP

Cardinali V. (2020), Smart working: aspetti normativi tra aspettative e gap da colmare, Intervento a webinar ISS *Parliamo di smart working*, Roma, 17 dicembre <<https://bit.ly/3mLL9Oh>>

Marucci M. (2020), L'equazione Floyd: impunità e discriminazione, *Welforum.it*, 23 giugno <<https://bit.ly/3ovELuZ>>

Quaranta R., Trentin F., Villosio C. (2020), *First estimates of the effects of COVID-19 on young workers in Italy*, Torino, Collegio Carlo Alberto <<https://bit.ly/3GY7WNK>>

2021

Brunetti I., Corsini L., Martelli I. (2021), *Covid-19 and women's attitude to work: commitment, effectivity and participation*, Inapp Working Paper n.57, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3KWK91H>>

Caramelli E., Parente M., Tagliavia C. (2021), *Dalla violenza alla strada: primi esiti di un'indagine su donne straniere e persone LGBT senza dimora*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/41p6JHe>>

Cardinali V. (2021), *Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne? Sintesi survey. Il lavoro di uomini e donne in tempo di Covid. Una prospettiva di genere*, Inapp Working Paper n.56, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3VakeIN>>

Cardinali V. (2021), *Gender policies report 2019*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3KXPMwr>>

Cardinali V. (2021), *Il ruolo del part time nelle nuove attivazioni contrattuali di uomini e donne nel I semestre 2021*, Inapp Policy Brief n.24, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3otmaj8>>

Cardinali V. (2021), *Presentazione Gender policies report*, Intervento a *Riflessioni e prospettive in ottica di genere dopo un anno di emergenza sanitaria*, Webinar, 26 febbraio <<https://bit.ly/43UzaP9>>

Deidda M. Centra M., Gualtieri V., Scicchitano S., Villosio C., Trentini F. (2021), *Counterfactual impact evaluation of hiring incentives and EPL reduction on youth employment in Italy*, Roma - Torino, INAPP - Collegio Carlo Alberto <<https://bit.ly/3Lk9DYn>>

Di Castro G. (2021), *La literacy matematica nella scuola italiana. Differenze di genere e implicazioni per il lavoro*, *Sinapsi*, XI, n.1, pp.68-83 <<https://bit.ly/41tjIBl>>

Di Castro G., Ferri V. (2021), *Laureati e divario retributivo di genere nel Sud Italia*, *Rivista economica del Mezzogiorno*, 35, n.2-3, pp.381-397

Di Castro G., Ferri V. (2021), *What Matters Most to Math Gender Gap? Evidence from PISA Data*

in Italy, in *Proceedings of the 2nd International Conference of the Journal Scuola Democratica - Reinventing Education. Vol. 2, Learning with New Technologies, Equality and Inclusion*, pp.1015-1026 <<https://bit.ly/3H3ecDX>>

Di Giambattista C., Esposito M., Pulino M., Rizzo A. (2021), *Gli interventi di contrasto alla crisi socio-economica provocata dalla pandemia di Covid-19: una possibile lettura di genere*, *Sinapsi*, XI, n.1, pp.22-35 <<https://bit.ly/41LC7zz>>

Esposito M. (2021), *Gender policies report 2021*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3mLBbMV>>

Ferri V., Ricci A., Scicchitano S. (2021), *Sostegno economico ai genitori: il bonus bebè attraverso i più recenti cambiamenti*, Intervento a *V convegno della Società Italiana di Sociologia Economica 2021*, 9-12 giugno <<https://bit.ly/3AAPZ4h>>

2022

Angotti R., Di Castro G. (2022), *Adulti low skilled al centro di nuove disuguaglianze e discriminazioni multiple*, Intervento a *XLIII Conferenza Scientifica Annuale AISRe*, Milano, 5-7 settembre <<https://bit.ly/41twhTy>>

Brunetti I. (2022), *Bassi salari, disuguaglianza e distribuzione funzionale del reddito*, Intervento a *Dinamiche e determinanti della produttività del lavoro e dei salari in Italia: quali prospettive?*, INAPP, Roma, 20 dicembre <<https://bit.ly/3onfaUQ>>

Canal T., Gualtieri V., Zucaro R. (2022), *Il lavoro agile emergenziale in Inapp. Evidenze da un'indagine in un Ente Pubblico di Ricerca*, Inapp Working Paper n.83, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3mLLC2Z>>

Cardinali V. (2022), *Il mercato del lavoro in ottica di genere: cambiamenti apparenti e criticità strutturali*, Intervento a *Gender Policies Report 2022*, INAPP, Roma, 19 dicembre <<https://bit.ly/41qdfxj>>

Cardinali V. (2022), *PNRR. Condizionalità all'occupazione di giovani e donne: azione positiva o azione mancata?*, Intervento a *Seminari di Inapp*, INAPP, Roma, 18 ottobre <<https://bit.ly/3KYrumg>>

Cardinali V. (2022), *PNRR. La clausola di condizionalità all'occupazione di giovani e donne: azione positiva o azione mancata?*, Inapp Working Paper n.92, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3LgEiFW>>

Di Castro G., Ferri V. (2022), Why do boys perform worse than girls in reading literacy? evidences from PISA survey 2018, *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, 76, n.1, pp.143-154 <<https://bit.ly/3LisAKK>>

Esposito M. (a cura di) (2022), *Gender policies report 2022*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3USZPrk>>

Esposito M., Rizzo A. (2022), *Le policy europee di contrasto alla crisi Covid-19: un'analisi di genere*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3oydvfr>>

Ferri V., Grieco A. (2022), *The effects of Law no. 56/2014 on gender composition in Italian Municipal Councils*, Inapp Working Paper n.81, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3H4mZp4>>

Ferri V., García-Pereiro T., Pace R. (2022), Gender pay-gap: exploring the school-to-work transition of graduates in Italy, *International Journal of Manpower*, 3 September

Ferritti M., Tabacchi A. (2022), La conciliazione tra famiglia e lavoro nella realtà delle famiglie adottive: verso nuove politiche sociali, Intervento a *XV Conferenza ESPAnet Italia*, Università degli Studi di Bari, Bari, 1-3 settembre <<https://bit.ly/3mMYtC3>>

Filosa G., Parente M. (2022), L'atteggiamento ambivalente dei datori di lavoro autoctoni nei confronti della forza lavoro di origine migrante: il caso delle badanti, Intervento a *XV Conferenza ESPAnet Italia*, Università degli Studi di Bari, Bari, 1-3 settembre <<https://bit.ly/3Akira8>>

INAPP (2022), *I divari sulle competenze. Approfondimenti territoriali e in ottica di genere*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3URh9gx>>

INAPP (2022), *Linee guida per il Bilancio di Genere negli EPR - Enti Pubblici di Ricerca*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/41zgpze>>

Parente M., Filosa G. (2022), Migrazioni femminili in Italia: il caso delle donne ucraine, Intervento a *Convegno Womanitarian. Le donne risorse di comunità*, Napoli, 28 aprile <<https://bit.ly/3US6VMT>>

Pavoncello D. (2022), Violenza assistita: indicatori di rischio e strumenti di prevenzione, Intervento a *La violenza assistita*, Roma, Città Metropolitana di Roma Capitale, 10 novembre <<https://bit.ly/40wUE1s>>

Scicchitano S. (2022), Vecchi e nuovi problemi di genere nel mercato del lavoro italiano, Intervento a *Festival Internazionale dell'Economia*, Torino, 4 giugno <<https://bit.ly/3LiQLc4>>

2023

Di Iorio T., Parente M. (2023), Geografia delle cicatrici. Le donne dell'America Latina tra patriarcato e sfruttamento ambientale, Intervento a *Cicatrici, geografie e femminismi*, Palermo, 24-25 febbraio <<https://bit.ly/3H1TsfF>>

Di Castro G., Ferri V., Marsiglia S. (2023), Why do women choose stem educational path? *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, in corso di pubblicazione

Scialdone A. (2023), *Il lato oscuro della globalizzazione. Osservazioni su traffico di esseri umani e prestazioni servili*, Roma, INAPP <<https://bit.ly/3H2vYag>>

ATTIVITÀ DI ASSISTENZA SCIENTIFICO-TECNICA

Attività svolte dall'Isfol per conto del MLPS e Dipartimento Pari Opportunità presso la PCM

- Struttura Nazionale di Supporto al settore NOW (New Opportunities for Women) nell'ambito dell'Iniziativa comunitaria "OCCUPAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE" (1996-1999).
- Valutazione dei progetti della l. 125/91 azioni positive, per conto del Ministero del Lavoro (2002).
- Attività di assistenza tecnica alle Regioni Ob. 3 sull'attuazione della priorità trasversale delle pari opportunità per conto del Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri; partecipazione agli incontri bilaterali tra le Regioni e lo stesso Dipartimento sulle attività da avviare per l'attuazione del mainstreaming di genere per il periodo 2003-2001.
- Organizzazione e gestione dei seminari con le AdG e i valutatori indipendenti delle regioni Ob.3 per la definizione di un modello di valutazione del mainstreaming di genere in attuazione delle linee guida VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità). Elaborazione del modello per la valutazione di impatto del principio delle pari opportunità nei Fondi Strutturali, in attuazione delle linee guida VISPO.
- Ricognizione effettuata nelle regioni Ob. 3 sulla nomina delle animatrici di pari opportunità. Redazione del documento "Stato di avanzamento delle procedure di nomina e principali caratteristiche dell'attività svolta" presentato al Gruppo Tecnico Pari Opportunità nell'ambito dei lavori del Comitato di Sorveglianza del QCS Obiettivo 3 (2002).
- P. Calbucci, A. Mereu, G. Natoli, L. Scarazzati, Il voucher per la conciliazione nel Fse. Ipotesi di sviluppo di uno strumento mainstreaming oriented, Isfol, Maggio 2002, documento programmatico per PCM, DPO nel Quadro delle azioni in tema di pari opportunità tra uomini e donne, Pon AT Ob.1 Programmazione 2000-2006.
- Progetto "Monitoraggio del Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità D.L.196/2000, art. 9", per conto della Direzione Generale per l'Impiego, Ministero del Lavoro. Progettazione del monitoraggio fisico e finanziario del Fondo; Coordinamento dei lavori di un intergruppo della rete nazionale delle consigliere di parità per la condivisione del modello di monitoraggio; Incontri regionali con le Consigliere e le amministrazioni regionali; Analisi della capacità di spesa delle amministrazioni regionali, elaborazione del criterio di riparto regionale del Fondo; redazione di documenti per la Commissione interministeriale che decide sul riparto del Fondo (2007-2004).
- Nell'ambito della Valutazione intermedia del Fondo Sociale Europeo QCS Ob.3 2000-2006 curata da Isfol: valutazione della Misura E1 (interventi rivolti alla promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro) e della priorità trasversale "pari opportunità" (2005-2003).

