

GIOVANNA BADALASSI

# **IL BILANCIO DI GENERE DELL'INAPP.**

## **I RISULTATI DELLA PRIMA SPERIMENTAZIONE**

04/05/2023 10,00-13,00



# I 5 STEP DEL BILANCIO DI GENERE INAPP

**1. IDENTITA DI GENERE DELL'ENTE.**

**2. ANALISI DI CONTESTO.**

**3. ANALISI DELLA PROGRAMMAZIONE  
E DELLA PIANIFICAZIONE.**

**4. RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO.**

**5. ANALISI DI GENERE DELLE  
ATTIVITA DELL'EPR.**



# 1. IDENTITÀ



- Le **finalità** istituzionali dell'EPR
- Il **curriculum** di ricerca pregressa
- La mappa degli **stakeholder**
- Il sistema di **governance**



# 1. IDENTITÀ

## Le finalità istituzionali dell'EPR

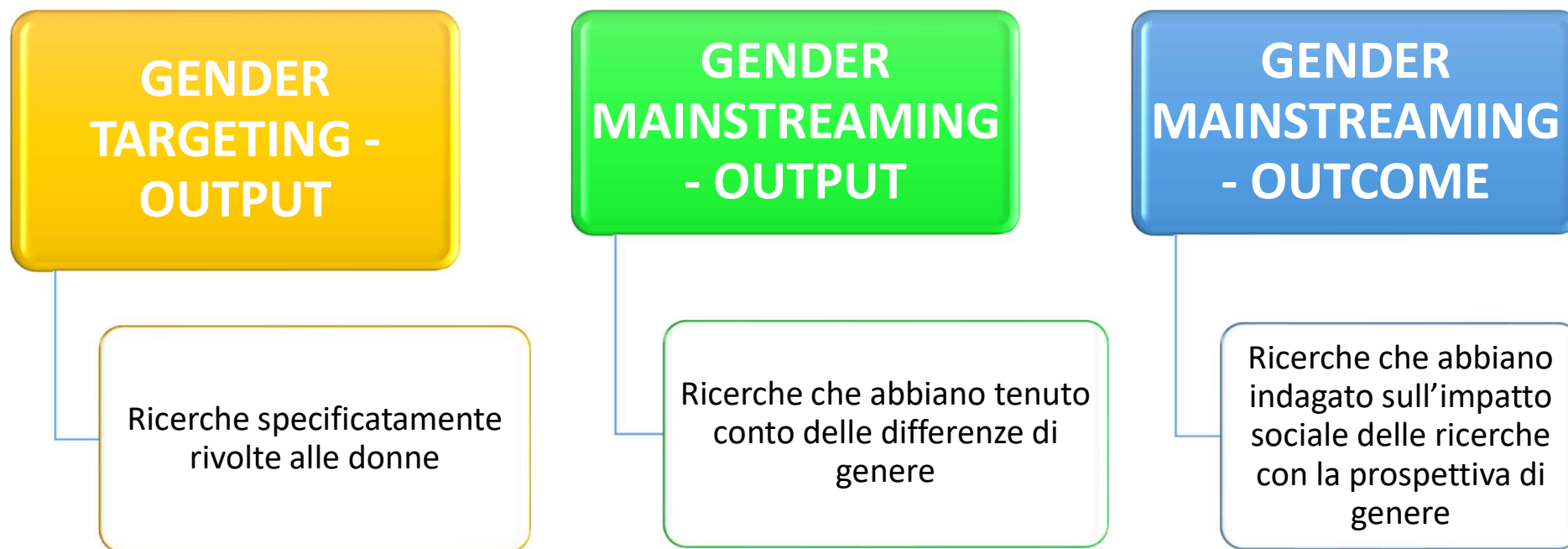


- ❖ La parità di genere nello **Statuto** dell'EPR
- ❖ La parità di genere richiamata nella **Carta Europea dei ricercatori** (Art. 2 D.Lgs 218/2016)

*“ Non discriminazione I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori non devono discriminare i ricercatori sulla base del genere, ....  
..Equilibrio di genere (2) I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero mirare ad un rappresentativo **equilibrio di genere a tutti i livelli del personale, ivi compreso quello che esercita funzioni di supervisione e manageriali.** Tale obiettivo dovrebbe essere conseguito sulla base di una **politica di pari opportunità al momento dell’assunzione e nelle seguenti fasi della carriera,** senza tuttavia che questo criterio abbia la precedenza sui criteri di qualità e competenza. Per garantire un trattamento equo, i **comitati di selezione e valutazione** dovrebbero vantare un adeguato equilibrio di genere...” (European Commission, 2005)*



# 1. IDENTITÀ Il curriculum di ricerca pregressa



## 1. IDENTITÀ

Il **curriculum** di ricerca pregressa su temi di genere

194

pubblicazioni su temi di  
genere tra il 1976 e il 2022

**+ Attività per conto del MLPS e  
Dipartimento Pari Opportunità presso la PCM  
1996-2007**



# 1. IDENTITÀ La mappa degli stakeholder





# 1. IDENTITÀ

## Il sistema di governance

Consiglio di  
Amministrazione

Collegio dei  
Revisori dei  
Conti

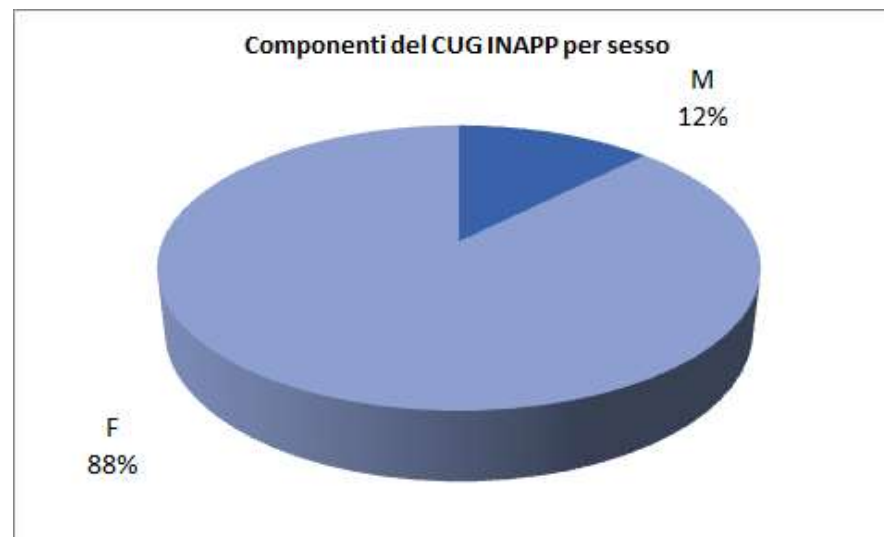
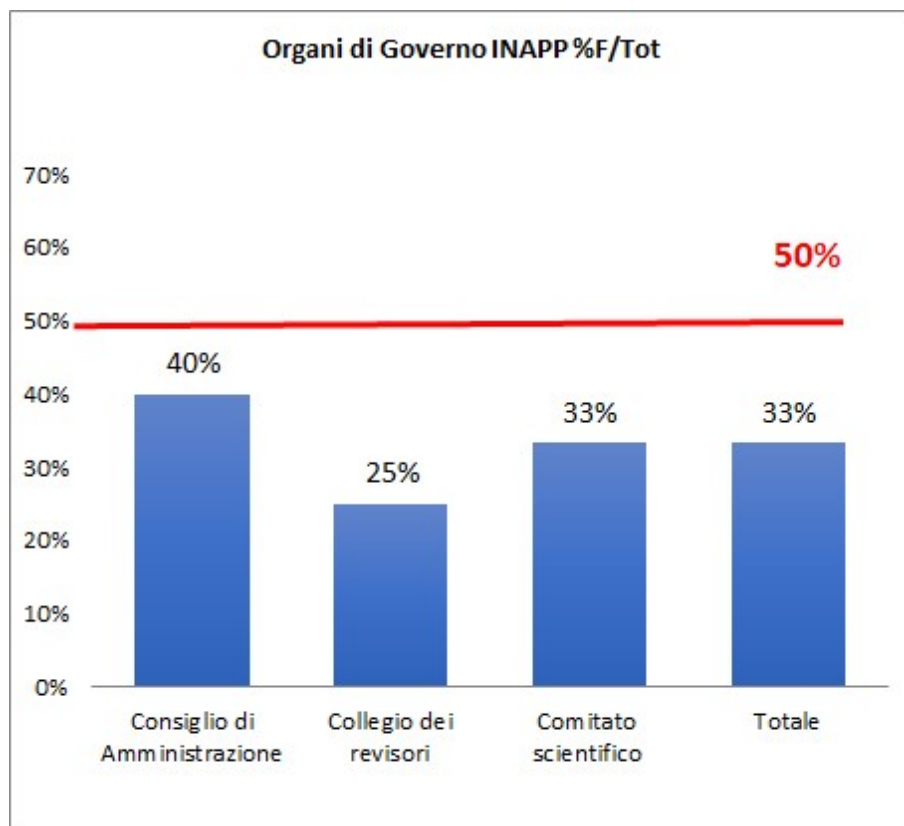
Comitato  
scientifico

Il CUG –  
Comitato Unico  
di Garanzia





# 1. IDENTITÀ Il sistema di governance



# I 5 STEP DEL BILANCIO DI GENERE NEGLI EPR (CAP. 4)

1. IDENTITA DI GENERE DELL'ENTE.

2. ANALISI DI CONTESTO.

3. ANALISI DELLA PROGRAMMAZIONE  
E DELLA PIANIFICAZIONE.

4. RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO.

5. ANALISI DI GENERE DELLE  
ATTIVITA DELL'EPR.

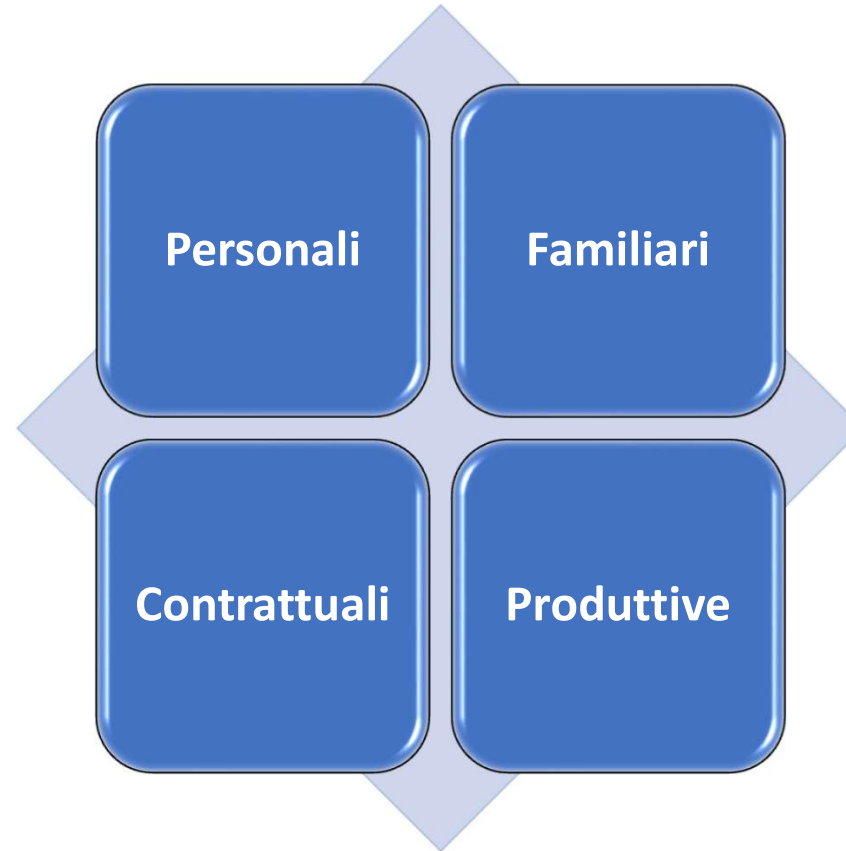


## 2. CONTESTO

### Contesto interno

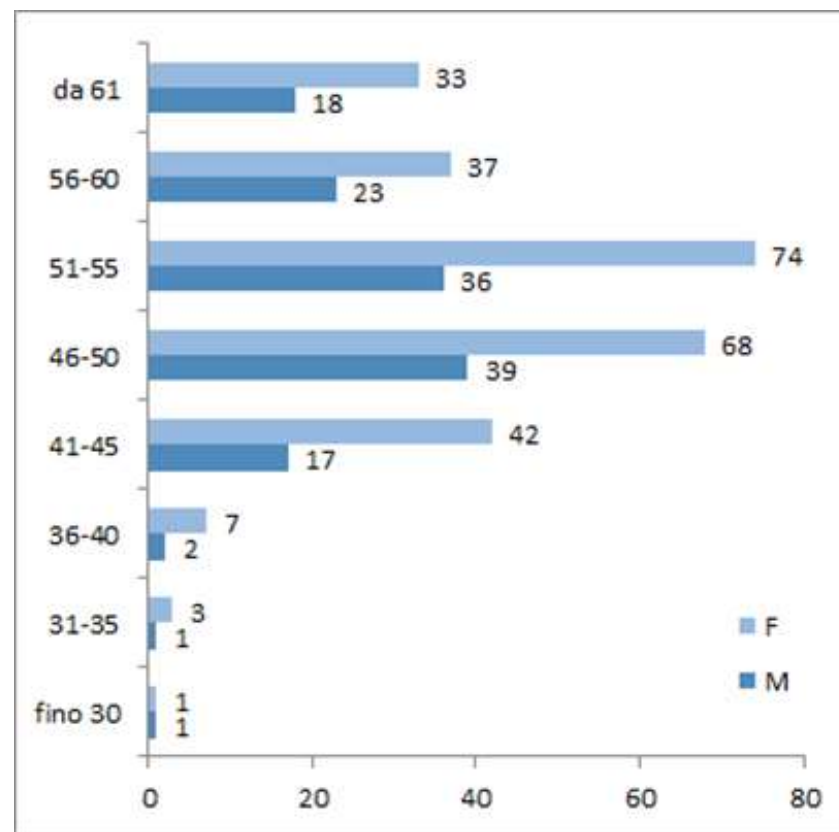
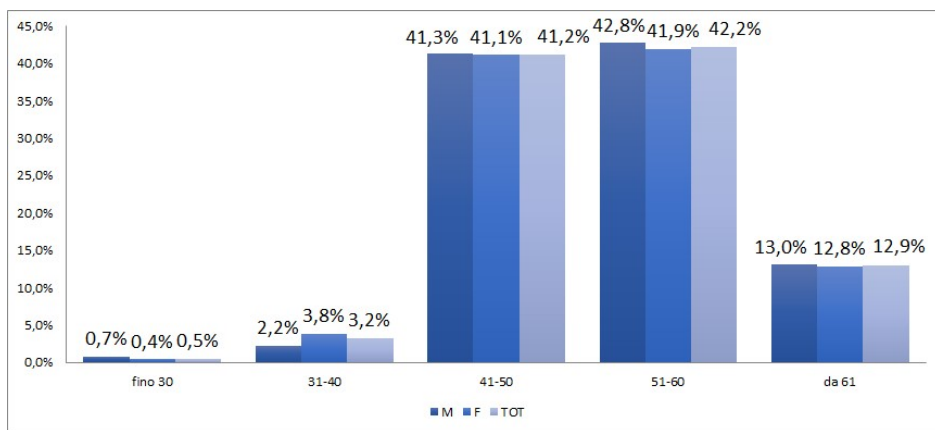
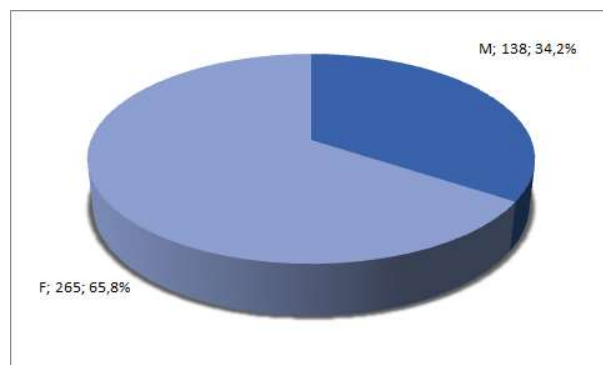
#### Risorse umane:

Tipologia di  
variabili da  
analizzare



## 2. CONTESTO

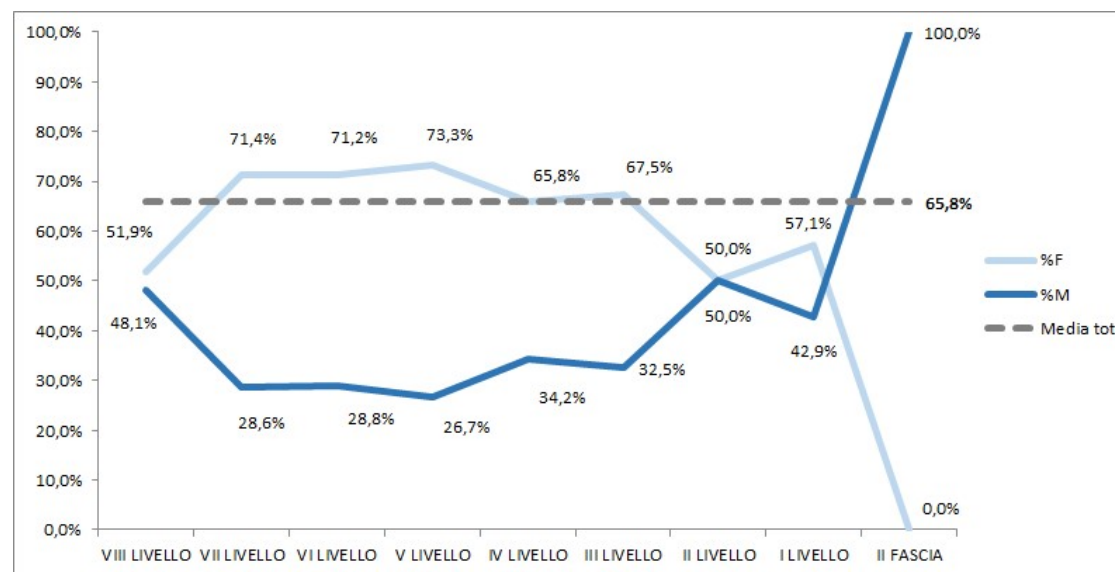
### Contesto interno: sesso e fascia di età



## 2. CONTESTO

# Contesto interno: categorie contrattuali e livelli

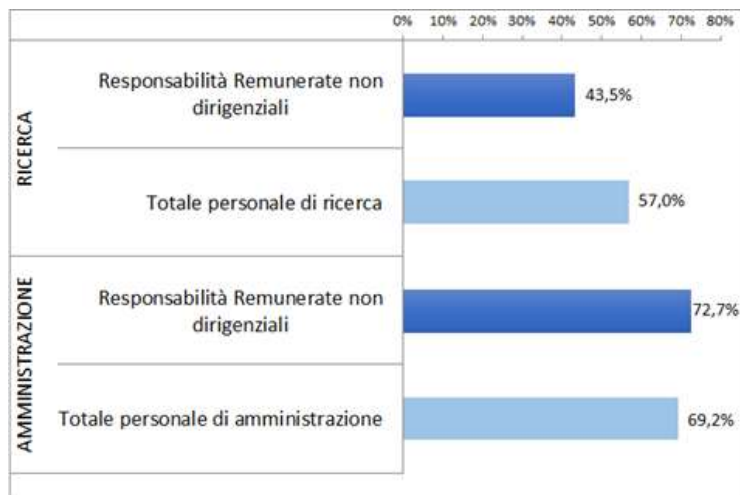
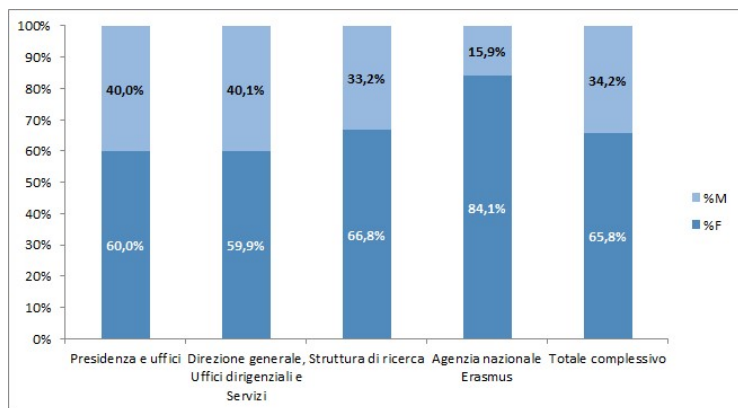
CATEGORIA CONTRATTUALE	M	F	TOT	%F/TOT
DIRETTORE	1	0	1	0,0%
RICERCA	40	53	93	57,0%
DIRIGENTE DI RICERCA	2	2	4	50,0%
PRIMO RICERCATORE	16	12	28	42,9%
RICERCATORE	22	39	61	63,9%
TECNOLOGO	10	27	37	73,0%
DIRIGENTE TECNOLOGO	1	2	3	66,7%
PRIMO TECNOLOGO	4	8	12	66,7%
TECNOLOGO	5	17	22	77,3%
TECNICI	51	104	155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



## 2. CONTESTO

### Contesto interno:

organizzazione uffici  
responsabilità non remunerate  
dirigenziali. incarichi conferiti  
ed autorizzati



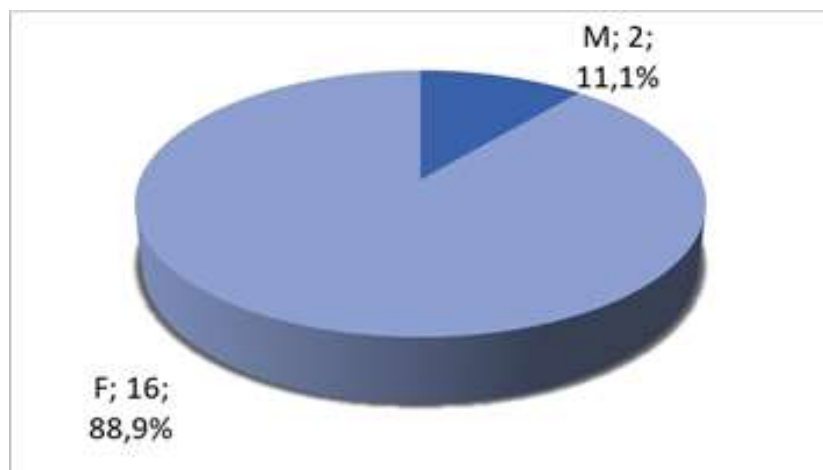
INCARICHI CONFERITI E AUTORIZZATI AI DIPENDENTI PER CATEGORIA CONTRATTUALE	M	F	TOT	%F/TOT INCARICHI	%F/TOT INAPP
RICERCA	10	6	16	37,5%	57,0%
DIRIGENTE DI RICERCA	0	1	1	100,0%	50,0%
PRIMO RICERCATORE	5	2	7	28,6%	42,9%
RICERCATORE	5	3	8	37,5%	63,9%
TECNOLOGI	3	5	8	62,5%	73,0%
DIRIGENTE TECNOLOGO	1	1	2	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%
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>52,9%</b>	<b>65,8%</b>
<b>% su TOTALE Dipendenti INAPP</b>	<b>11,6%</b>	<b>6,8%</b>	<b>8,4%</b>		





## 2. CONTESTO

# Contesto interno Part time e Telelavoro «puro»



Descrizione	M	F	Totale	%F/TOT
<b>Categoria contrattuale</b>				
RICERCA	4	10	14	71,4%
TECNOLOGO	1	6	7	85,7%
TECNICO	5	22	27	81,5%
AMMINISTRATIVO	0	5	5	100,0%
<b>Fascia di età</b>				
41-50	4	24	28	85,7%
51-60	4	15	19	78,9%
da 61	2	4	6	66,7%
<b>Livello</b>				
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%
<b>Totale Telelavoro</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>81,1%</b>
<b>Totale personale INAPP</b>	<b>138</b>	<b>265</b>	<b>403</b>	<b>65,8%</b>

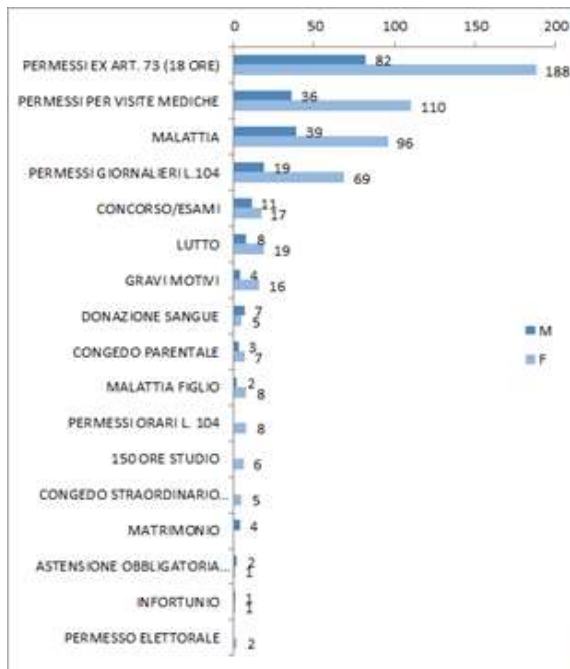




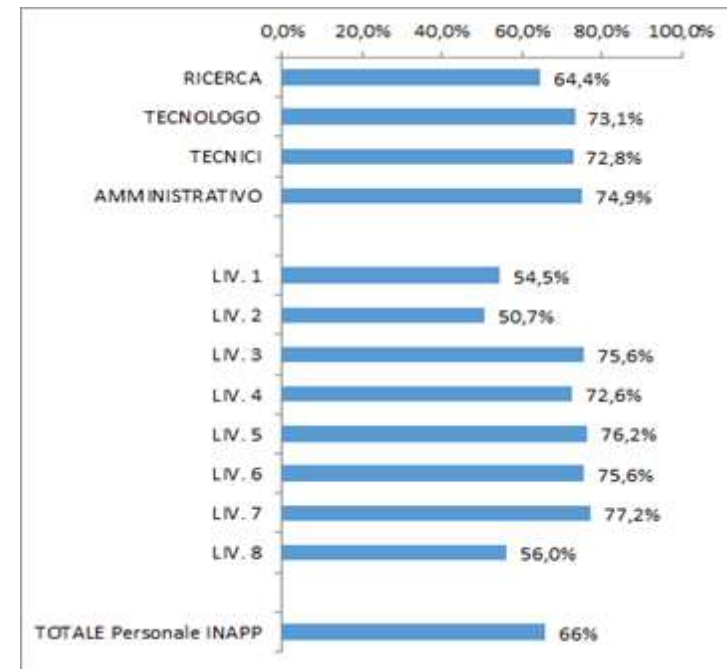
## 2. CONTESTO

### Contesto interno

Permessi retribuiti di assenza dal lavoro



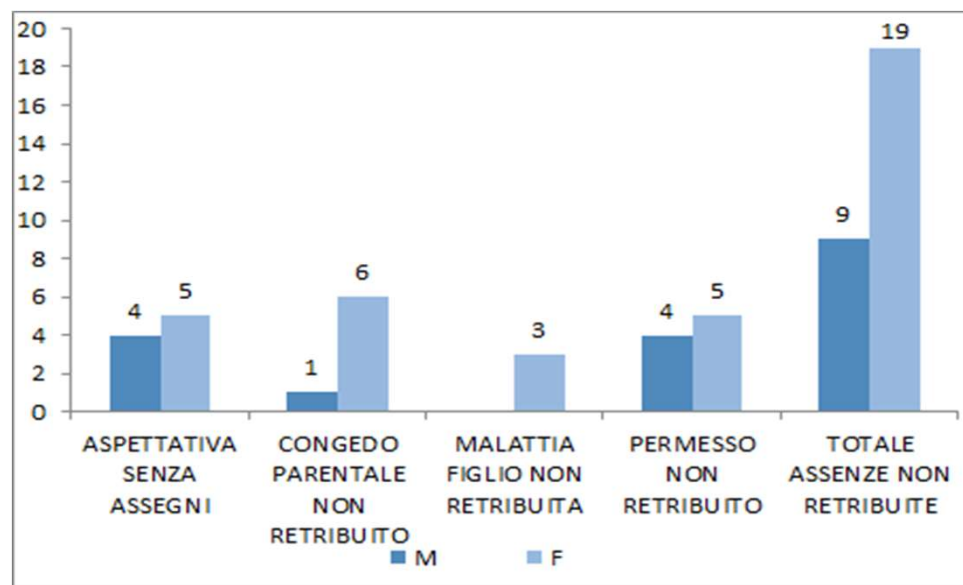
PERMESSI RETRIBUITI	%/TOT
PERMESSI EX ART. 73 (18 ORE)	69,6%
PERMESSI PER VISITE MEDICHE	75,3%
MALATTIA	71,1%
PERMESSI GIORNALIERI L.104	78,4%
CONCORSO/ESAMI	60,7%
LUTTO	70,4%
GRAVI MOTIVI	80,0%
DONAZIONE SANGUE	41,7%
CONGEDO PARENTALE	70,0%
MALATTIA FIGLIO	80,0%
PERMESSI ORARI L. 104	100,0%
150 ORE 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%
<b>%F SU TOTALE PERSONALE INAPP</b>	<b>65,8%</b>



## 2. CONTESTO

### Contesto interno

Permessi NON retribuiti di assenza dal lavoro



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%.**



# I 5 STEP DEL BILANCIO DI GENERE NEGLI EPR (CAP. 4)

**1. IDENTITA DI GENERE DELL'ENTE.**

**2. ANALISI DI CONTESTO.**

**3. ANALISI DELLA PROGRAMMAZIONE  
E DELLA PIANIFICAZIONE.**

**4. RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO.**

**5. ANALISI DI GENERE DELLE  
ATTIVITA DELL'EPR.**



# Analisi della pianificazione e della programmazione



**Partecipazione  
degli  
stakeholder**

## **Gender targeting:**

Quali strategie, le misure e iniziative per promuovere la parità di genere? PAP? GEP? Piano integrato della Performance?

## **Gender mainstreaming:**

Quali scelte, decisioni e orientamenti non direttamente riferibili ad un impatto di genere specifico ma che indirettamente possono produrre ricadute ad esso riconducibili. Quali obiettivi di miglioramento?



# La prospettiva di genere negli indirizzi strategici del Ministero del Lavoro 2021-2023

## La dimensione di genere contemplata in tre dei dodici punti:

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



# La prospettiva di genere nel Piano Triennale delle attività INAPP 2021-2023

## Gender Targeting:

Nucleo tematico 6 x 2 linee di attività gender targeted

- **Policies del mercato del lavoro**
- **Misure di sostegno alla genitorialità**



# I 5 STEP DEL BILANCIO DI GENERE NEGLI EPR (CAP. 4)

1. IDENTITA DI GENERE DELL'ENTE.

2. ANALISI DI CONTESTO.

3. ANALISI DELLA PROGRAMMAZIONE  
E DELLA PIANIFICAZIONE.

4. RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO

5. ANALISI DI GENERE DELLE  
ATTIVITA DELL'EPR.





## 4. RICLASS

# Il bilancio consuntivo INAPP 2021

Titoli di spesa	Impegnato 2021	%
<b>1. - Spese correnti</b>	<b>102.740.893,00</b>	<b>91%</b>
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%
<b>2. - Spese in conto capitale</b>	<b>4.874.725,20</b>	<b>4%</b>
2.02. - Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	4.874.725	4%
<b>4. - Rimborso Prestiti</b>	<b>5.841.936,38</b>	<b>5%</b>
4.02. - Rimborso prestiti a breve termine	5.841.936	5%
<b>Totale Impegnato di Competenza 2021</b>	<b>113.457.554,58</b>	<b>100%</b>
<b>7. - Uscite per conto terzi e partite di giro</b>	<b>14.439.965,78</b>	
7.01. - Uscite per partite di giro	14.439.966	
<b>Totale Uscite</b>	<b>127.897.520,36</b>	



## 4. RICLASS

# Riclassificazione di bilancio

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%
<b>TOTALE</b>				<b>31.991.353</b>	<b>158.790</b>	<b>59.209.240</b>	<b>13.918.362</b>	<b>53.564</b>	<b>8.126.247</b>	<b>113.457.555</b>	<b>100,0%</b>



## 5. ATTIVITÀ

# Analisi di genere delle attività

### IL GENDER PROCUREMENT

L'Introduzione di criteri di parità negli appalti pubblici e nelle procedure di acquisto al fine di utilizzarli come strumenti per promuovere la parità di genere". (EIGE, 2020a).

- "...una composizione equilibrata in base al genere del **team di progetto** e dei beneficiari;
- una presenza equilibrata di donne e uomini in **posizioni decisionali**;
- un'analisi specifica delle **criticità di genere** nel progetto e nei rapporti di monitoraggio/ rendicontazione;
- una **mappatura** della situazione delle donne e degli uomini nell'area progettuale di riferimento;
- l'elaborazione di **obiettivi di genere specifici** ...
- l'uso di **dati disaggregati** per sesso e indicatori di genere;
- l'applicazione di **metodologie** centrate sull'utente e/o **partecipative** che tengano conto di una dimensione di genere coinvolgendo direttamente **un'equa quota** di donne nel processo ...
- una preferenza accordata alle donne nelle **assunzioni di personale** in settori dominati dagli uomini...." (EIGE).



# I 5 STEP DEL BILANCIO DI GENERE NEGLI EPR (CAP. 4)

1. IDENTITA DI GENERE DELL'ENTE.

2. ANALISI DI CONTESTO.

3. ANALISI DELLA PROGRAMMAZIONE  
E DELLA PIANIFICAZIONE.

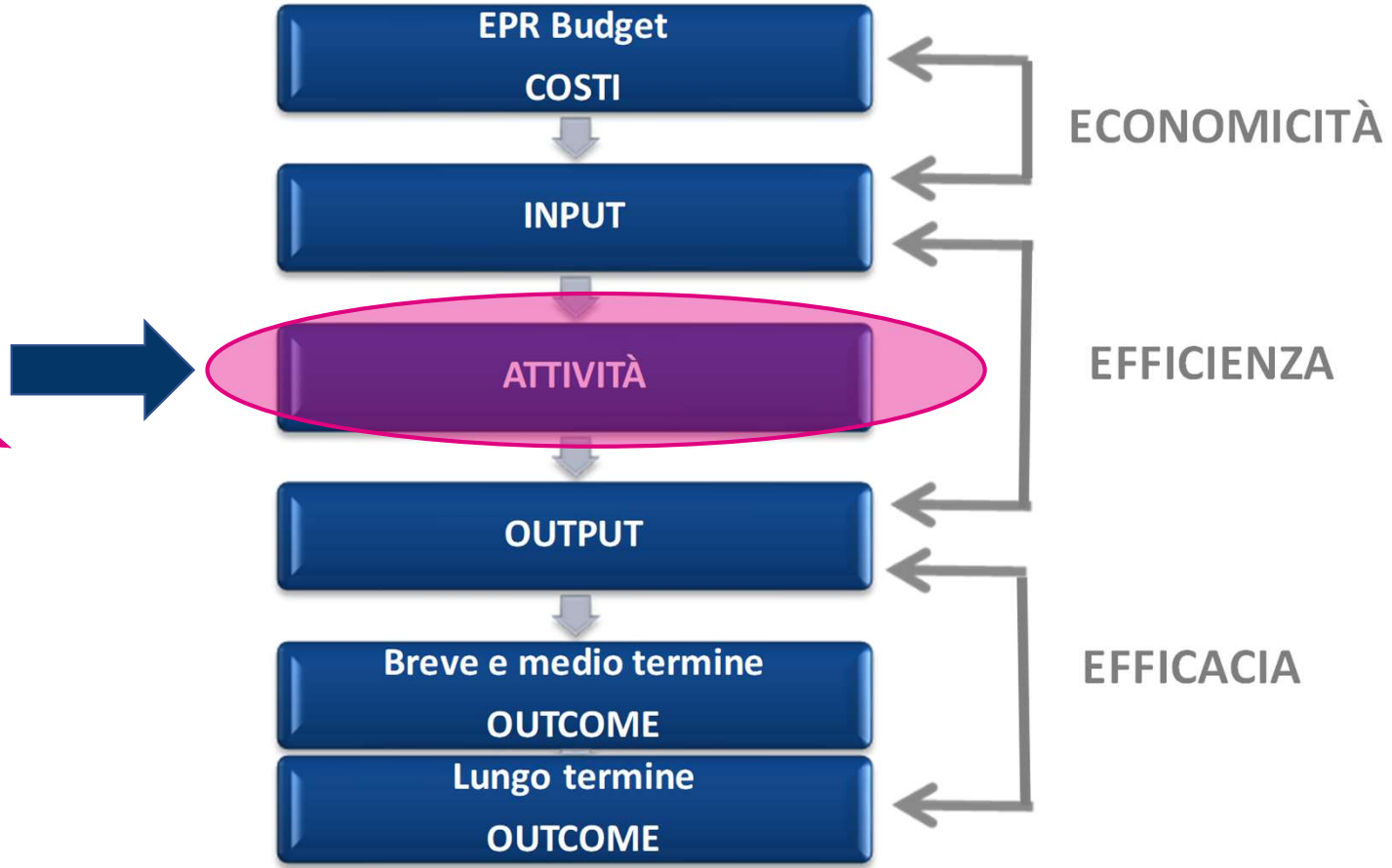
4. RICLASSIFICAZIONE DI BILANCIO.

5. ANALISI DI GENERE DELLE  
ATTIVITA DELL'EPR.



# 5. ATTIVITÀ

## Analisi di genere delle attività



## 5. ATTIVITA

# Analisi di genere delle attività

Per adottare una strategia di **gender mainstreaming** all'interno dell'INAPP, occorre un approccio a tre livelli:

- 1 adozione di una **checklist** per una ricerca gender sensitive
- 2 adozione di **linee guida** per una ricerca gender sensitive
- 3 **formazione specialistica** al personale di ricerca





## 5. ATTIVITÀ

# Analisi di genere delle attività

**IL GENDER  
MAINTREAMING  
ATTRAVERSO  
L'INTEGRAZIONE  
DELLA DIMENSIONE DI  
GENERE NEI  
CONTENUTI DELLA  
RICERCA E  
DELL'INNOVAZIONE**

**European Commission  
*Gendered Innovations  
2: How inclusive  
analysis contributes to  
research and  
innovation***

### Health

- ▶ Prescription drugs: analysing sex and gender
- ▶ Systems biology: collecting sex- and gender-specific data
- ▶ Chronic pain: analysing how sex and gender interact

### Climate change, energy and agriculture

- ▶ Marine science: analysing sex
- ▶ Smart energy solutions: analysing intersectionality
- ▶ Agriculture: embedding gender norms in innovation processes

### Urban planning, transport

- ▶ Smart mobility: co-creation and participatory research
- ▶ Waste management: co-creation and participatory design
- ▶ High-quality urban spaces: gender impact assessment

### Information and communication technology (artificial intelligence, machine learning, robotics)

- ▶ Extended virtual reality: analysing gender
- ▶ Facial recognition: analysing gender and intersectionality in machine learning
- ▶ Virtual assistants and chatbots: analysing gender and intersectionality in social robots

### Finance, taxation and economics

- ▶ Fair tax: gender equality and taxation in the European Union
- ▶ Venture funding: analysing gender

### Ad hoc case study: coronavirus

- ▶ The impact of sex and gender in the COVID-19 pandemic



**Politiche  
per il lavoro**





## 5. ATTIVITA

# Analisi di genere delle attività: la check-list

<b>1. GENDER BLIND</b> <i>Ricerca neutra</i>	Il genere (le esperienze differenziate e intersezionali di donne, uomini e gruppi diversi di genere) <i>non</i> è considerato nel progetto di ricerca; nemmeno nella sua concettualizzazione o nella sua logica.
<b>2. GENDER AWARE</b> <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.
<b>3. GENDER SENSITIVE</b> <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.
<b>4. GENDER RESPONSIVE</b> <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.
<b>5. GENDER TRANSFORMATIVE</b> <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).

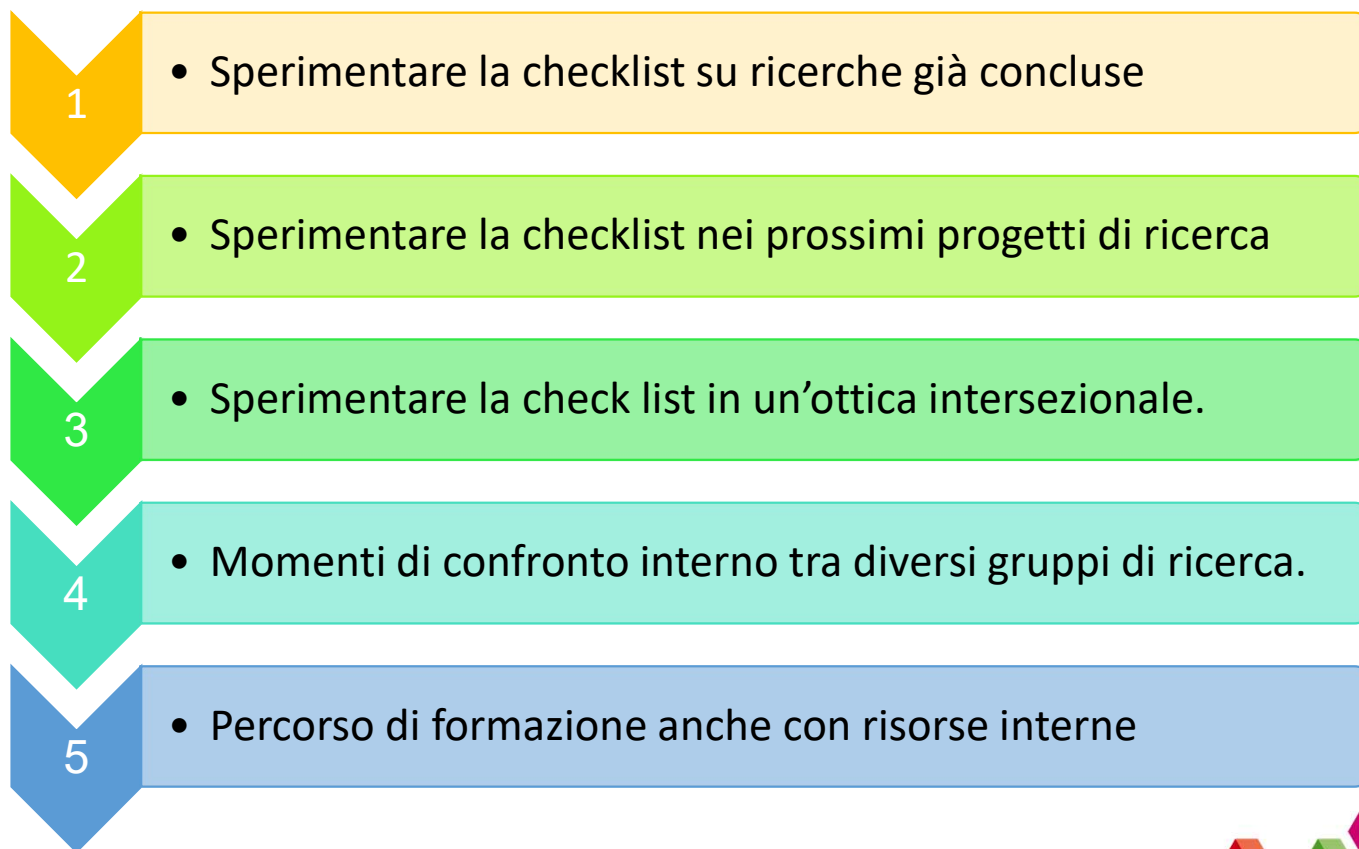


## 5. ATTIVITA

# I risultati dei focus Group rispetto alla checklist

- Approccio bottom up
- Un patrimonio conoscitivo comune
- Trasmissione di identità
- Superare le resistenze e i bias
- Nuovi approcci a valutazione degli outcome

**Proposte emerse:**



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[www.inapp.org](http://www.inapp.org)