



anciLA3

Ai sensi della prassi UNI/PDR 125:2022,
AnciLab ha ottenuto la Certificazione per la parità
di genere con il 100% nella valutazione dei KPI

**BILANCIO DI GENERE
E CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:
STRUMENTI PER LA PARITÀ
NELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE LOCALE**

IL BILANCIO DI GENERE

Con il termine bilancio di genere, o *gender budgeting*, si intende il documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di una organizzazione.

E' uno **strumento** utilizzato dalle pubbliche amministrazioni per analizzare e programmare le politiche economiche e decisionali, tenendo conto della **prospettiva di genere**.

Attraverso il Bilancio di Genere la PA si dota di un **metodo** mediante il quale introduce nelle proprie politiche la prospettiva di genere, in modo tale da poter **monitorare nel tempo l'efficacia delle azioni positive** attivate per prevenire il permanere o l'insorgere di elementi discriminatori ai danni delle donne e di persone non binarie.

IL BILANCIO DI GENERE

Il suo obiettivo è **promuovere l'equità di genere**, prevenendo e contrastando discriminazioni nei confronti delle donne e delle persone non binarie.

È inoltre uno **strumento di consapevolezza** che permette di individuare i punti di forza e di debolezza nell'attuazione della parità di genere all'interno dell'ambito lavorativo e di affrontare disuguaglianze che possono derivare da **stereotipi**, contribuendo a **ridurre i divari culturali, economici e sociali**.

IL BILANCIO DI GENERE

Esistono numerose definizioni di bilancio di genere, a seconda degli approcci e delle scuole di pensiero che riflettono l'attenzione su alcuni aspetti piuttosto che altri.

Per il Consiglio d'Europa: “**si intende una valutazione dei bilanci basata su criteri che fanno riferimento al genere che incorpori una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di creazione del bilancio e della ristrutturazione delle entrate e delle spese al fine di promuovere la parità di genere.**”

IL BILANCIO DI GENERE

il Consiglio d'Europa ne identifica le caratteristiche essenziali:

- ❖ È basato sulla premessa che i bilanci **non sono neutrali** dal punto di vista del genere;
- ❖ Si applica sia sul versante **delle entrate** che su quello **delle spese**;
- ❖ Inizia con l'analisi dell'impatto del bilancio su donne e uomini, e si sviluppa con **l'integrazione della prospettiva di genere nella pianificazione del bilancio**;
- ❖ **Non è un bilancio separato** per donne;
- ❖ E' un bilancio **centrato sulle persone**;
- ❖ Consente una migliore finalizzazione e quindi una **più efficiente allocazione delle risorse pubbliche**;
- ❖ Richiede la **partecipazione di un ampio spettro di stakeholders**;

IL BILANCIO DI GENERE

Mira al perseguimento di obiettivi tra loro interrelati:

- ❖ **promuove la consapevolezza degli amministratori** sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse
- ❖ **rafforza la trasparenza** nell'utilizzo delle risorse collettive e la partecipazione della società civile nella comprensione delle implicazioni delle scelte di bilancio;
- ❖ **fa emergere le esigenze della popolazione e del territorio di riferimento** (domanda) e **verificare la coerenza e l'efficacia della risposta** dell'ente in termini di programmi e servizi (offerta);
- ❖ verifica se l'impegno dell'ente per l'uguaglianza di genere si traduce in effettivi impegni di bilancio;
- ❖ migliora i livelli di efficacia, efficienza, equità della spesa pubblica;
- ❖ promuove lo sviluppo del territorio e delle sue risorse (Impatti ESG);

IL BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere è riconosciuto come una componente essenziale dell'approccio di **gender mainstreaming**.

Approccio olistico e strategico che mira a creare una società più equa e paritaria, integrando la prospettiva di genere in tutte le attività e le politiche pubbliche

Il Gender mainstreaming è la riorganizzazione di processi di policy finalizzati ad **incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi**. La valutazione delle conseguenze a tutti i livelli di ogni azione legislativa, politica e programmatica sulla popolazione femminile e maschile.

In questa prospettiva, il bilancio di genere consiste essenzialmente in una **valutazione degli impatti differenziati su uomini e donne, assicurando che le politiche siano eque e inclusive per tutti**

IL BILANCIO DI GENERE

Gender Auditing e Gender Budgeting

- **analizzando il bilancio a consuntivo** si opera un processo di **gender auditing** nel quale, a ciclo amministrativo concluso, si analizzano i risultati della attività condotta. La scelta di cominciare dall'analisi del bilancio consuntivo consente di disporre di dati definitivi sulla base dei quali valutare l'attività che è stata condotta e riorientare i bilanci futuri;
- **affrontare il bilancio a preventivo** significa invece contemplare la possibilità di operare delle variazioni di bilancio, e di modificare le decisioni, di condurre cioè un processo di **gender budgeting** sui bilanci di previsione e sui documenti programmatici

Le due pratiche dovrebbero essere strettamente collegate e **rappresentare le due fasi fondamentali per la costruzione di un bilancio di genere**: partendo dalla valutazione delle politiche effettuate si dovrebbe fornire un'analisi utile per ridefinire quelle future

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE

La certificazione è stata introdotta formalmente con la **legge 5 novembre 2021, n. 162**, che ha modificato il Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

In particolare:

Articolo 46-bis del Codice delle Pari Opportunità

«A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità».

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE

E' tra tra le misure strategiche previste dal *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*, **Missione 5 – Inclusione e coesione**, investimento 1.3.

E' uno strumento pensato per:

- sostenere il **superamento dei divari di genere** nel mondo del lavoro
- **migliorare l'accessibilità femminile** alle carriere
- promuovere una **cultura organizzativa più equa** in tutte le organizzazioni, pubbliche e private

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

- Non è una norma nazionale
- è un documento pubblicato da UNI che riflette gli esiti del confronto tra Dipartimento per le Pari Opportunità, Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.
- La prassi è stata ratificata dal Presidente dell'UNI ed entra in vigore il 16 marzo 2022

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE

UNI/PdR 125:2022: è la prassi di riferimento tecnica che stabilisce i criteri e gli indicatori da valutare per l'ottenimento della certificazione.

1. Sistema di gestione della parità di genere

Ogni organizzazione, dunque azienda, deve adottare politiche, processi e obiettivi misurabili per migliorare le proprie prestazioni in materia di parità di genere. Deve essere creato un **Piano Strategico sulla Parità di Genere**, documentato e monitorato nel tempo.

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE

3. Sistema di punteggio

- Per ottenere la certificazione, un'organizzazione deve raggiungere un punteggio minimo.
- Alcune aree (es., equità salariale, processi HR) hanno un peso maggiore nella valutazione finale.

4. Validità e relativi controlli

- La certificazione ha validità triennale, ma è soggetta a verifiche annuali da parte dell'organismo di certificazione.
- La PA/azienda deve dimostrare progressi concreti e azioni di miglioramento continuo nel tempo

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE

5. Benefici per le imprese

- Accesso a incentivi economici (es. sgravi contributivi)
- Premialità nei bandi pubblici (appalti)
- Miglioramento dell'immagine aziendale e attrattività verso nuovi talenti

La UNI/PdR 125:2022 non si limita a chiedere dichiarazioni di principio, ma obbliga le aziende a dimostrare concretamente, misurare e monitorare nel tempo le proprie politiche di parità di genere

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE

La certificazione è un attestato **rilasciato da organismi indipendenti** che riconosce alle aziende e alle organizzazioni l'adozione di azioni e politiche concrete per la promozione dell'equità di genere.

Si tratta di uno **strumento volontario** che misura parametri come:

- l'equità salariale
- l'equità di accesso ai percorsi di carriera
- la parità di mansione
- il bilanciamento vita-lavoro
- l'adozione di politiche aziendali inclusive.

La sua funzione principale è **trasformare l'impegno** in materia di parità **da enunciazione formale a pratica reale e diffusa all'interno delle organizzazioni**