

BILANCI
di **GENERE**



A CURA DEL
COMMITATO PARI
OPPORTUNITÀ



COMITATO DELLE
PARI
OPPORTUNITÀ

BILANCIO DI GENERE 2023 DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI CASTROVILLARI

A cura del Comitato Pari Opportunità

Presidente Dott.ssa Daniela Xausa

Vice Presidente Dott.ssa Carmela Terenzia De Marco

Dott.ssa Teresa Mazziotti

Dott.ssa Carlotta Fontanella

Dott.ssa Daniela Salerno

Dott.ssa Monica Bagli

Dott.ssa Gabriella Federico

Premessa

“Il Gender Budget, secondo la definizione del Consiglio d’Europa del 31 marzo 2004, rappresenta l’adozione di una valutazione d’impatto del genere nelle politiche di bilancio, integrando la prospettiva del genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite per promuovere l’uguaglianza tra uomini e donne”.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, la politica dell’Ente non può essere neutrale rispetto al genere, ma al contrario intende determinare un impatto differenziato. Questo con il duplice obiettivo di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita della realtà di riferimento.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l’evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Inoltre, il Parlamento europeo nel 2003, attraverso la Commissione per i diritti della Donna e le pari opportunità, ha presentato una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere: “Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere”.

Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L’esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della Quarta conferenza mondiale sulle donne dell’Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive. Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell’ambito del più ampio approccio gender mainstreaming, che implica l’ideazione, lo sviluppo e l’implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il gender Budgeting può considerarsi l’applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell’uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (16 giugno, 2003, A5-0214/2003). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere, avente l’obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell’Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di gender Budgeting presso gli organi decisionali e l’opinione pubblica. A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell’Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la Risoluzione del 12 marzo 2013 sull’impatto della crisi economica sull’uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI)), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il gender Budgeting “quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull’assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini”. Ancora, la Risoluzione sull’integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento.

Quadro di riferimento nazionale

L’esigenza di realizzare attraverso misure concrete un’effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più negli Enti Pubblici, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei principi della Costituzione italiana. L’art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno

inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'uguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali. Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020", che indica le modalità operative.

È importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo NextGeneration EU: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'uguaglianza in numerosi contesti, come l'imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vitalavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, quindi anche nell'ambito degli ordini Professionali.

Il Comitato Pari Opportunità

"Gli obiettivi del Comitato Parità Opportunità, come da Regolamento redatto dal Consiglio Nazionale sono:

- Promuovere le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- Prevenire, rimuovere e contrastare i comportamenti discriminatori sul genere, e su qualsivoglia altra ragione e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza sostanziale nello svolgimento della professione di dottore commercialista e di esperto contabile;
- Vigilare nella concreta applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 139 del 2005, e sul fatto che sia rispettato il principio della parità di genere.

I Comitati pari opportunità costituiti presso i singoli Ordine territoriali sono per la prima volta obbligatori ed elettivi. Il nostro Comitato è stato composto a seguito delle elezioni del 21 e 22 febbraio 2022 e resterà in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio dell'Ordine (quadriennio 2022- 2026).

Al 31.12.2023 la composizione del CPO è la seguente:

Dott.ssa Daniela Xausa
Dott.ssa Carmela Terenzia De Marco
Dott.ssa Teresa Mazziotti
Dott.ssa Carlotta Fontanella
Dott.ssa Daniela Salerno
Dott.ssa Monica Bagli
Dott.ssa Gabriella Federico

Fra le attività del CPO vi è la redazione del Bilancio di Genere, tale documento è parte integrante del bilancio dell'Ordine.

Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistano differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali.

Obiettivo del CPO in concerto con il Consiglio quello è di realizzare concretamente le pari opportunità e di valorizzare le differenze del genere come motore di crescita sociale e culturale.

Il bilancio di genere consiste in una rendicontazione volontaria e consente agli iscritti di conoscere, sia a livello nazionale, che a livello locale, quale sia stata l'evoluzione della categoria in rapporto alla presenza maschile e femminile.

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Castrovillari (CPO) è stato creato, con lo scopo di dare vita ad una rete sinergica tra gli stessi; individuare forme di sostegno ed iniziative volte a favorire la crescita professionale delle commercialiste; dei giovani e dei colleghi con disabilità.

Attività del CPO nel 2023:

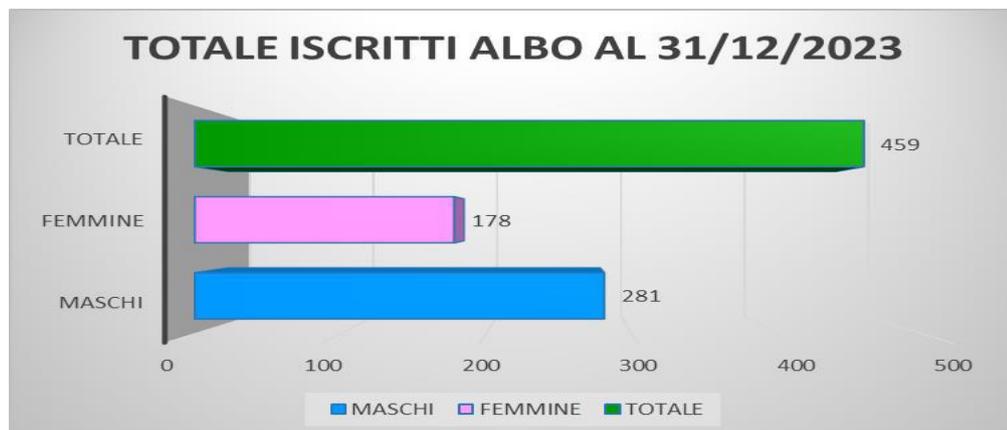
Partecipazione al Convegno “Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne” 25.11.2023 presso il Teatro Comunale Città di Cassano allo Jonio;

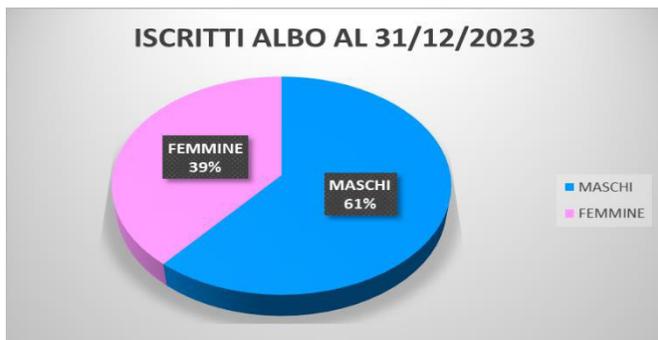
Si è provveduto in concerto con i Consiglieri dell'Ordine alla modifica del Regolamento “Premio impresa e territorio” inserendo tra i premi anche un premio dedicato alle imprese gestite da donne o start up innovative.

Si è provveduto inoltre a divulgare un questionario in forma anonima al fine di valutare le reali esigenze e problematiche riscontrate dai colleghe/i in relazione alla differenza di genere.

IL BILANCIO DI GENERE.

La fase di partenza dell'elaborazione di un bilancio di genere è rappresentata dall'analisi del contesto, e cioè l'analisi della popolazione maschile e femminile degli iscritti al 31.12.2023

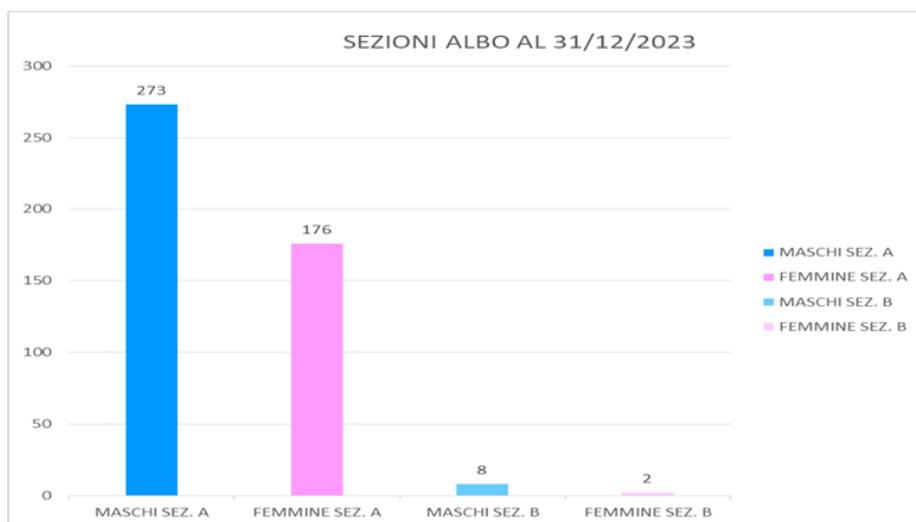




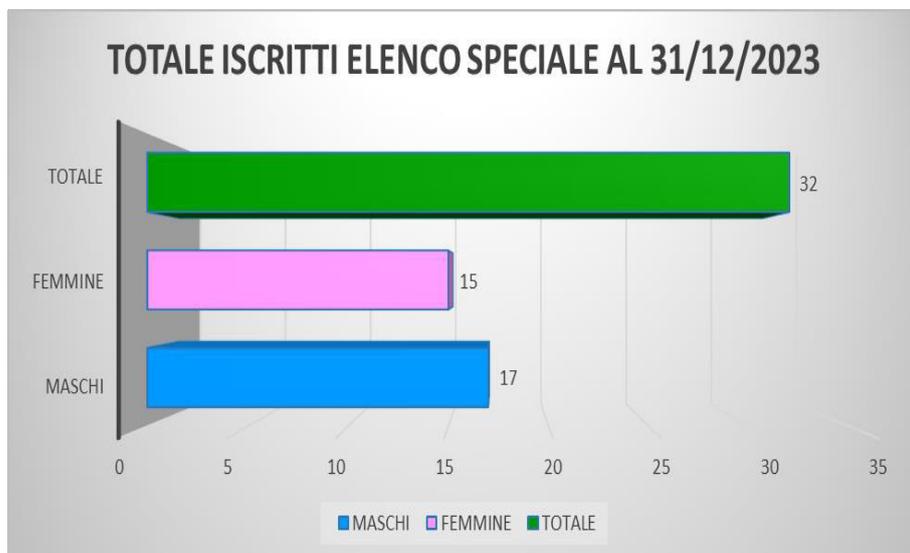
Il concetto di genere indica le diversità dei tratti sociali e culturali, gli atteggiamenti e le aspettative sull'individuo ed il suo comportamento e non in ultimo le diversità biologiche tra maschio e femmina.

Si riporta l'analisi in termini grafici i dati statistici relativi alla distinzione:

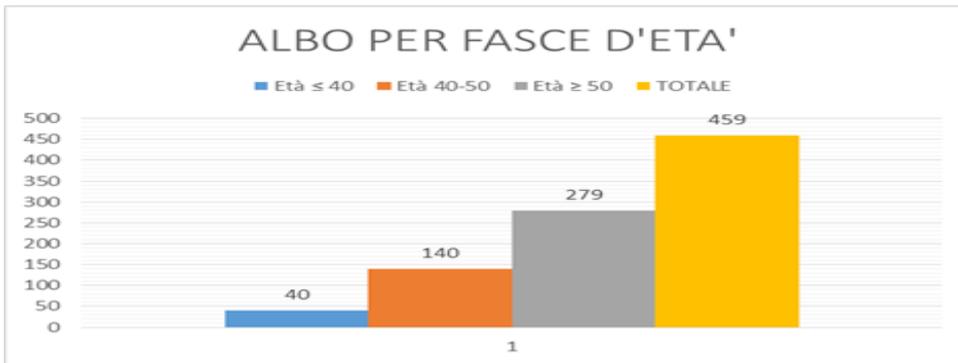
- **Per Sezione scritti all'Ordine di Castrovillari:**



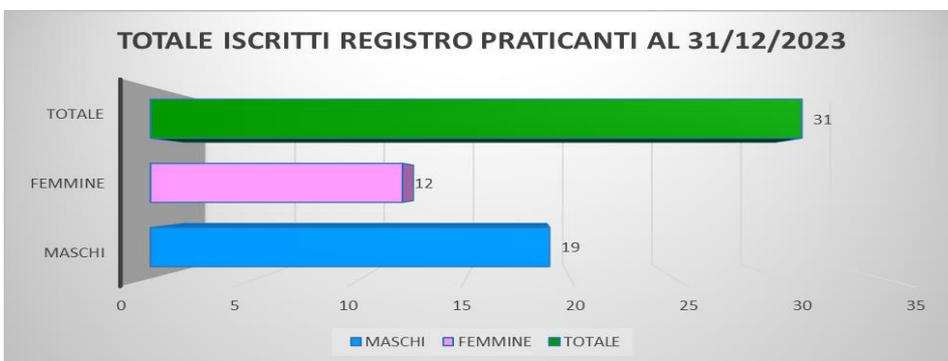
- **Per Elenco Speciale iscritti all'Ordine di Castrovillari:**



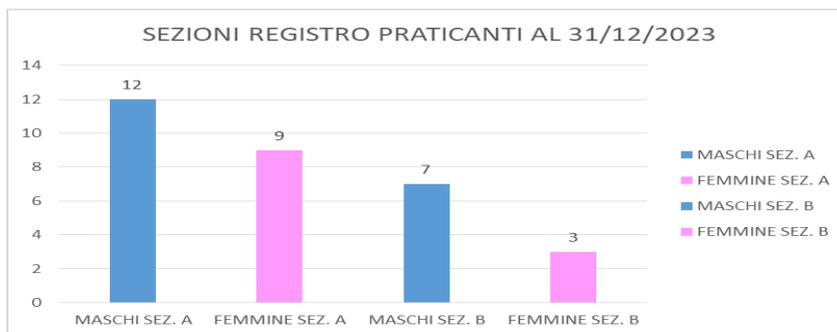
- **Distinzione per fascia di età al 31.12.2023:**



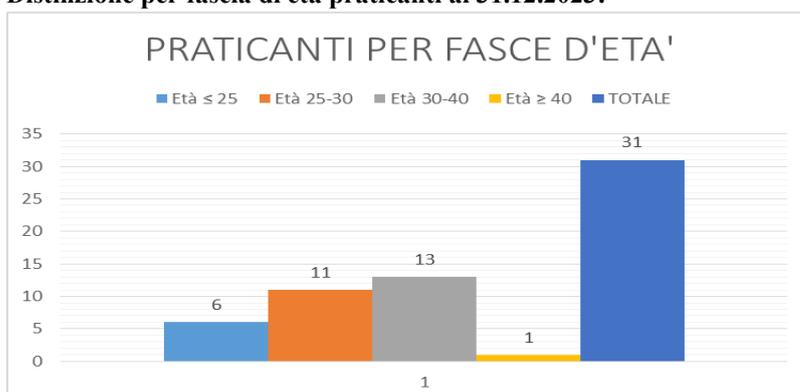
- **Distinzione per sesso tra i praticanti al 31.12.2023:**



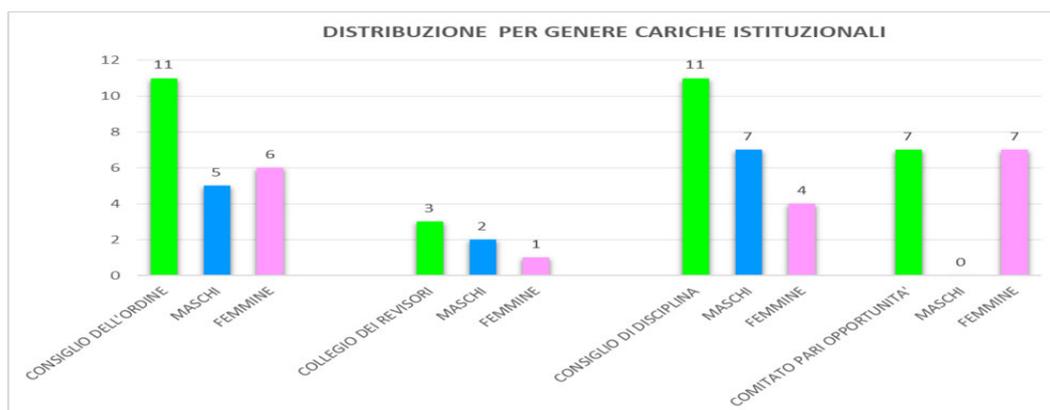
- **Distribuzione per sesso dei praticanti per albo:**



- **Distinzione per fascia di età praticanti al 31.12.2023:**



- **Distribuzione per genere delle cariche istituzionali dell'Ordine:**



Care Colleghe e Cari Colleghi,

i dati statistici riportati in questo documento sono semplici osservazioni che descrivono quale sia la partecipazione dei diversi generi alle attività del nostro Ordine.

il Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine di Castrovillari Dottori Commercialisti di Castrovillari invita tutti gli iscritti a promuovere attivamente e giornalmente la cultura della parità di genere con azioni concrete ed inclusive.

Solo attraverso la valorizzazione del pluralismo e l'adozione di pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuiremo al successo e la qualificazione professionale.

Ciascuno di noi può e deve fare la sua parte.

A cura del Comitato Pari Opportunità

Presidente Dott.ssa Daniela Xausa

Vice Presidente Dott.ssa Carmela Terenzia De Marco

Dott.ssa Teresa Mazziotti

Dott.ssa Carlotta Fontanella

Dott.ssa Daniela Salerno

Dott.ssa Monica Bagli

Dott.ssa Gabriella Federico