

BILANCIO DI GENERE E PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE

TINDARA ADDABBO

1. Il Bilancio di genere si pone come obiettivo l'analisi delle poste di bilancio di un ente dal punto di vista di genere. Non è un bilancio separato per donne e uomini. Inizialmente si utilizzava la definizione di 'women's budgets' che però evocava, come sottolineato da Sharp & Broomhill (2002), bilanci separati per uomini e donne.¹ Il termine è stato via via sostituito con il termine "gender sensitive budget" o "gender auditing" o "gender budgeting". Si tratta quindi di: «un'analisi del bilancio pubblico per stabilire il diverso impatto del bilancio su donne e uomini e su diversi gruppi di donne e uomini»².

In effetti la consapevolezza della diversità dell'impatto delle politiche pubbliche e della distribuzione delle risorse in base al genere discende da quanto emerge dalla teoria economica e dall'analisi empirica in merito proprio alle differenze nei comportamenti e nelle reazioni alle stesse politiche di uomini e donne che discendono dal loro diverso ruolo nel sistema macroeconomico esteso che include anche il lavoro non pagato domestico e di cura. Si parla dunque di cecità di genere delle politiche pubbliche che trascurano la diversità di impatto. Una *gender blindness* che, non considerando l'impatto di genere e presupponendo una neutralità, può accentuare le diseguaglianze di genere o produrre effetti non coerenti con gli obiettivi della politica stessa.

¹ R. SHARP, R. BROOMHILL, *Women and government budgets*, in «Australian Journal of Social Issues», 25 (1), 1990, pp. 1-14.

² Traduzione da: D. BUDLENDER, R. SHARP & K. ALLEN, *How to do a gender-sensitive budget analysis: contemporary research and practice*, London and Canberra, Commonwealth Secretariat and AusAid, 1998, p.7.

Adottare uno sguardo di genere nell'analisi di bilancio e nell'analisi dell'impatto delle politiche pubbliche è giustificabile in termini del raggiungimento di una maggiore:

Equità: per l'attenzione che può porre rispetto all'esistente disuguaglianza di genere nell'analisi di contesto, e considerando la distribuzione di genere delle risorse, per ridurre il rischio di approfondire le disuguaglianze di genere trascurando il diverso impatto.

Efficienza: coerenza con gli obiettivi dichiarati rispetto alla politica o con gli obiettivi di policy più generali dell'ente in oggetto.

Trasparenza: rende i conti pubblici, interpretandone l'impatto dei programmi che generano la distribuzione delle risorse, più leggibili dai diversi *stakeholder* interni ed esterni all'ente.

Consapevolezza: gli stessi amministratori sono più consapevoli dell'impatto di genere dei programmi, una consapevolezza che, in base al linguaggio utilizzato, si può estendere anche agli *stakeholder* esterni.

Partecipazione: grazie alla maggiore consapevolezza acquisita con la disseminazione del bilancio di genere e con la trasparenza dello stesso rispetto alle implicazioni delle decisioni di *policies* si può sviluppare una partecipazione attiva da parte degli *stakeholder* esterni all'ente e si può sviluppare nel processo di "gender budgeting" l'attivo coinvolgimento degli *stakeholder* attraverso tecniche di partecipazione.

Una prima fase del bilancio di genere è un'analisi di contesto che consente di porre in evidenza le disuguaglianze di genere in diversi ambiti creando le premesse, in un'ottica di programmazione, disegnare policies volte a ridurre le disuguaglianze esistenti e per potere analizzare l'impatto dei programmi esistenti.

Si procede quindi alla riclassificazione delle spese adottando la classificazione proposta da Sharp³: spese dirette alle donne (per esempio programmi rivolti alle donne che hanno subito violenza) e

³ R. SHARP, *The Economics and Politics of Auditing Government Budgets for Their Gender Impacts*, in «Hawke Institute Working Paper Series», 3, University of South Australia, Magill, South Australia, 2000.

spese destinate alle pari opportunità (per esempio al funzionamento degli organismi di pari opportunità). Le restanti spese/programmi dovranno essere analizzate per potere cogliere impatto indiretto di genere.

Nella metodologia di riclassificazione di riferimento per il Bilancio dello Stato in Italia si specificano le voci di spesa richiamate in questo riquadro:

- «dirette a ridurre le diseguaglianze di genere» (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- «sensibili» (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- «neutrali» (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere⁴.

Si può descrivere il ciclo di bilancio partendo dalla fase di programmazione (*gender budgeting*), seguita dall'implementazione delle azioni e quindi dal bilancio di genere a consuntivo (*gender auditing*).

2. Le prime esperienze di bilancio di genere sono state condotte in Australia a partire dal 1985, per poi diffondersi nel Regno Unito (a partire dal 1989), nei paesi del Commonwealth, nelle Filippine, in Namibia, in Canada, in Sud Africa e solo a partire dal 2000 in Italia. Si può collocare l'inizio del dibattito sui bilanci di genere in Italia nella conferenza "Gender auditing of Governments budgets" tenutasi a Roma nel settembre del 2000 promossa dal Dipartimento

⁴ MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, Circolare del 28 aprile 2022, *Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021, 2022*, https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2022/circolare_n_20_2022/.

per le Pari opportunità e dalla Commissione nazionale per la Parità e le pari opportunità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei ministri⁵. La peculiarità della diffusione del Bilancio di genere in Italia è stata proprio la iniziale diffusione delle esperienze a livello locale per poi successivamente comprendere l'esperienza attualmente in corso del Bilancio di genere dello Stato. La prima esperienza in ambito regionale in Italia si è svolta nella Regione Emilia-Romagna ricostruendo anche la filiera Regione-Provincia e Comune di Modena. Più ampia che a livello europeo appare anche la diffusione di bilanci di genere nelle Università italiane che beneficia di un forte impegno da parte della CRUI visibile nella presenza di Linee guida e corsi di formazione e seminari di sensibilizzazione⁶.

Si possono classificare le diverse esperienze di bilancio di genere in tre tipologie⁷:

- Esperienze all'interno delle pubbliche amministrazioni (Inside Government, IG). Fra queste l'esperienza dell'Australia a partire da metà degli anni Ottanta⁸.
- Esperienze al di fuori della amministrazione pubblica, maturate all'interno della società civile (Outside Government, OG). Fra

⁵ Per una ricostruzione della diffusione dei bilanci di genere in Italia riferirsi a: T. ADDABBO, F. CORRADO, A. PICCHIO, *Dalla misurazione del ben-essere alla valutazione di genere delle politiche pubbliche secondo l'approccio delle capacità*, in «La Rivista delle Politiche Sociali», 1, 2011, pp. 221-234.

⁶ Si veda l'analisi in T. ADDABBO, V. NACITI, G. NOTO, C. VERMIGLIO, *Budgeting for gender equality in research performing organisations*, in «Politica Economica-Journal of Economic Policy», XXXVI (3), 2020, pp. 417-438; e si veda CRUI, *Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani*, 2019. Disponibile su: <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere.html>.

⁷ Questa classificazione si deve a R. SHARP, R. BROOMHILL, *Budgeting for equality: the Australian experience*, in «Feminist Economics», 8 (1), 2002, e a R. SHARP, *The economics and politics of auditing government budgets for their gender impacts*, cit.

⁸ Un'analisi approfondita di questa prima esperienza di *gender auditing* è contenuta nel saggio di R. SHARP, R. BROOMHILL, *Budgeting for equality: the Australian experience*, cit., pp. 25-47.

queste l'esperienza del Regno Unito a partire dal 1989 con il Women's Budget Group⁹, e in Canada¹⁰.

- Esperienze miste che vengono svolte all'interno della pubblica amministrazione in collaborazione con centri di ricerca esterni all'ente (Mixed Gender Budgeting, MGB). Fra queste l'esperienza del Sud Africa¹¹.

Il bilancio di genere effettuato dall'ente stesso (IG) presenta il vantaggio di potere accedere a set di dati interni all'istituzione stessa più direttamente e tempestivamente di quanto si potrebbe ottenere in un modello di *gender auditing* esterno¹². Possono anche svilupparsi proposte di modifica sulle indagini svolte dall'ente o proposte di indagini ad hoc per meglio analizzare divari di genere e proporre *policies* o valutare i programmi. Se non creano una stabile unità interna all'ente che sia incaricata dei processi di rendicontazione di

⁹ Sull'esperienza del *Women Budget Group* si vedano: S. ROBINSON (ed.), *The Purse or the Wallet?*, London, Women's Budget Group, 1998; S. HIMMELWEIT, *The Need for a Gender Impact Analysis*, in S. ROBINSON (ed.), *The Purse or the Wallet?*, cit., pp. 5-11; S. HIMMELWEIT, *Making Policymakers More Gender Aware: Experiences and Reflections from the Women's Budget Group in the United Kingdom*, in «Journal of Women Politics & Policy», 27 (1-2), 2005, pp. 109-121; M. MCINTOSH, *Engendering Economic Policy*, in «Women: A Cultural Review», 12 (2), 2001, pp. 147-157.

¹⁰ Sull'esperienza canadese si veda D. ELSON, *Integrating gender issues into national budgetary policies and procedures: some policy options*, in «Journal of International Development», 10, 1998, pp. 929-941.

¹¹ L'esperienza di Bilancio di genere in Sud Africa viene analizzata da: W. BYANIMA, *Strengthening Parliamentary governance through gender budgeting: the experience of three African countries*, paper presentato al Convegno internazionale 'Gender auditing of government budgets' Commissione Pari Opportunità Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma 15-16 Settembre 2000; e da D. BUDLENDER, *The South African women's budget initiative*' background paper no 2, Meeting on women and political participation: 21st Century Challenges, UNDP, India, 24-26 March, 1998.

¹² Vantaggi che emergono dall'analisi stessa dei bilanci di genere che sono stati effettuati internamente all'ente a cura di R. SHARP, R. BROOMHILL, *Budgeting for equality: the Australian experience*, cit.; e da R. SHARP, *The Economics and Politics of Auditing Government Budgets for Their Gender Impacts*, cit.

genere e stabiliscono i presupposti per l'inserimento del bilancio di genere nel ciclo di bilancio, tuttavia, queste esperienze possono mostrare una discontinuità al cambiamento della *governance* dell'ente stesso o alla sensibilità delle direzioni che li propongono¹³.

L'esperienza esterna all'ente presenta come vantaggi la maggiore indipendenza rispetto all'ente sottoposto a "gender auditing" che assicura anche una maggiore potenzialità critica del gender auditing e, proprio quando sorgono all'interno della società civile, queste esperienze riescono meglio a diffondere la consapevolezza della necessità di effettuare il "gender auditing" e a coinvolgere le associazioni alle quali le componenti appartengono per effettuare pressione sugli enti di governo sui programmi sottoposti ad auditing e anche, come nel caso del Sud Africa o in Tanzania, la disponibilità a introdurre "gender auditing" internamente agli enti¹⁴. Allo stesso tempo l'esperienza di bilancio di genere OG può comportare, proprio perché esterna all'ente e nell'indisponibilità di statistiche open source, difficoltà e costi nel costruire una analisi di contesto per procedere con il bilancio di genere. La scarsità di risorse finanziarie per gli organismi esterni all'ente sottoposto ad auditing potrebbe limitare le ricerche ad hoc necessarie per meglio comprendere l'impatto di alcuni programmi o per meglio tracciare le disuguaglianze di genere nel contesto analizzato.

Il bilancio di genere, come il Piano di Eguaglianza di genere, dovrebbe porre l'attenzione sull'intersezionalità consentendo di considerare come le disuguaglianze di genere si intersecano con le disuguaglianze basate su etnia, classe socioeconomica, orientamento sessuale, disabilità, genitorialità e tipologia familiare. Presupposto di questa analisi è la possibilità che i dati consentano di rilevare l'intersezionalità. Proprio perseguendo questo scopo il Canada ha attuato investimenti per allargare la dimensione campionaria di alcune indagini statistiche consentendo quindi di rilevare gap di genere diversi

¹³ Si rinvia R. SHARP, *The Economics and Politics of Auditing Government Budgets for Their Gender Impacts*, cit.

¹⁴ Queste ultime esperienze di sviluppo di IG all'interno degli enti sono state analizzate da W. BYANIMA, *Strengthening Parliamentary governance through gender budgeting: the experience of three African countries*, cit.

per donne appartenenti a diversi gruppi della popolazione. L'analisi dei tassi di occupazione per genere e condizione familiare ha posto in evidenza un gap più elevato per le madri single in Australia¹⁵.

3. Diversi sono gli approcci seguiti nell'applicazione del Bilancio di genere¹⁶. In particolare si considera in questa voce di glossario il bilancio di genere in approccio ben-essere¹⁷ o *well-being gender budgets*. L'approccio sposta l'attenzione da una valutazione dell'impatto delle politiche pubbliche in una prospettiva di genere centrata sul reddito monetario e i beni all'impatto sul benessere nella sua multidimensionalità e nella sua complessità. L'approccio è stato sviluppato contestualmente alla sua prima applicazione al Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna nel 2002 per poi essere formalizzato in ADDABBO, LANZI e PICCHIO (2010)¹⁸ e successivamente implementato a diversi livelli (locale, regionale, nazionale) in Italia, Spagna, Senegal e Turchia. Un primo passo per l'implementazione del bilancio di genere in approccio ben-essere, BG^{be}, è l'individuazione delle dimensioni di benessere di riferimento nell'ente o nel contesto analizzato. Si può fare riferimento a una lista definita di capacità universale¹⁹, o un set di capacità individuate con riferimento al

¹⁵ L'attenzione all'intersezionalità nelle diverse esperienze di bilancio di genere è stata recentemente analizzata da S. NICOL, *Gender budgeting and intersectionality*, in «OECD Journal on Budgeting», 23 (2), 2023: <https://doi.org/10.1787/ffd0ba7-en>; e da S. BRENTON, *The institutionalization of gender budgeting and prospects for intersectional analysis*, in «Public money & management», 43 (6), 2023, pp. 533-542.

¹⁶ Per un'analisi approfondita delle diverse metodologie si rinvia a E. KLATZER, T. ADDABBO, G. ALARCON GARCIA, A. O'HAGAN, *Developments in Practice: Methodologies and Approaches to Gender Budgeting*, in *Gender Budgeting in Europe. Developments and Challenges*, edited by A. O'HAGAN, E. KLATZER, Cham, Palgrave Macmillan, 2018, pp. 109-133.

¹⁷ Su questa nozione si veda la voce "Utilità o ben-essere?" di E. SARTI in questo *Glossario*.

¹⁸ T. ADDABBO, D. LANZI, A. PICCHIO, *Gender Auditing in a Capability Approach*, in «Journal of Human Development and Capabilities», 11 (4), 2010, pp. 479-501.

¹⁹ M. NUSSBAUM, *Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice*, in «Feminist Economics», 9 (2-3), 2003, pp. 33-59.

particolare contesto in cui si svolge l'implementazione del BG^{be20}. Si possono individuare le capacità intrinseche all'ente attraverso le funzioni dell'ente e le dichiarazioni tratte da documenti programmatici, bilanci di mandato²¹. Si possono adottare approcci partecipati attraverso tecniche che consentano la rilevazione delle dimensioni di benessere espresse dalla società civile o da gruppi specifici in base al focus che il bilancio di genere vuole assumere²². Si analizzeranno quindi le dimensioni di ben-essere individuate con attenzione alle diseguaglianze di genere, e in un approccio intersezionale, nell'intersezione di genere con etnia, classe socioeconomica, orientamento sessuale, disabilità, genitorialità e tipologia familiare. L'obiettivo è di definire il contesto, individuare le criticità osservabili in termini di ogni dimensione di ben-essere. L'analisi di bilancio a consuntivo associa i programmi alle dimensioni di ben-essere (alcune direttamente influenzate dal programma altre indirettamente) e ne valuta l'impatto di genere. È quindi possibile utilizzare una rappresentazione matriciale per potere indicare l'impatto di ogni centro di costo o direzione con le diverse dimensioni di ben-essere sulle quali le azioni in essere nell'ambito identificato hanno un impatto²³. All'analisi del bilancio di genere in approccio ben-essere segue

²⁰ I. ROBEYNS, *Sen's capability approach and gender inequality: selecting relevant capabilities*, in «Feminist Economics», 9 (2-3), 2003, pp. 61-92.

²¹ T. ADDABBO, D. LANZI, A. PICCHIO, *Gender Auditing in a Capability Approach*, op.cit.; T. ADDABBO, *Gender Budgeting in the Capability Approach: From theory to evidence*, in *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, edited by J. CAMPBELL, M. GILLESPIE, London, Routledge, 2016, pp. 1-8.

²² M. BIGGERI, R. LIBANORA, S. MARIANI e L. MENCHINI, *Children conceptualizing their capabilities: results of the survey during the first children's world congress on child labour*, in «Journal of Human Development», 7 (1), 2006, pp. 59-83.

²³ Per una presentazione delle diverse fasi nell'implementazione del Bilancio di genere in approccio ben-essere si rinvia a REGIONE EMILIA-ROMAGNA E CENTRO DI ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE, *Il Bilancio di genere nell'approccio benessere. Linee guida per i Comuni*, 2018: <https://parita.regione.emilia-romagna.it/il-bilancio-di-genere/temi/il-bilancio-di-genere-della-regione-emilia-romagna-e-le-linee-guida-per-l2019implementazione-del-bilancio-di-genere-nei-comuni>. Per

un'analisi delle criticità rilevate e suggerimenti di *polícies* con la finalità di raggiungere una maggiore equità di genere.

4. Nell'ambito di università ed enti di ricerca, il Bilancio di genere in approccio ben-essere è stato implementato in via sperimentale all'Università di Modena e Reggio Emilia e all'Università Pablo de Olavide nel 2012²⁴, è attualmente implementato nel Bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio-Emilia²⁵ e la sua implementazione si è estesa nell'ambito del progetto *Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions* – LeTSGEPs – coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia nell'ambito del programma Horizon 2020, Research and Innovation Framework, call H2020-SwafS-2018-2020 (Science with and for Society)²⁶.

Nel ciclo di Bilancio e con riferimento ad azioni con un impatto diretto sull'eguaglianza di genere si inserisce il Piano di Eguaglianza di Genere – Gender Equality Plan GEP. Per rafforzare l'eguaglianza di genere in R&S nel nuovo programma Horizon Europe, la Nuova Strategia di Eguaglianza di genere 2020-2025 prevede:

Nel settore della ricerca e dell'innovazione, la Commissione introdurrà nuove misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Hori-

l'implementazione dell'approccio benessere al bilancio di genere si vedano anche le diverse edizioni relative al Bilancio di genere della Regione Emilia-Romagna: <https://parita.regione.emilia-romagna.it/il-bilancio-di-genere/temi/il-bilancio-di-genere-della-regione-emilia-romagna-e-le-linee-guida-per-l2019implementazione-del-bilancio-di-genere-nei-comuni>.

²⁴ T. ADDABBO, L. GALVEZ-MUNOZ, P. RODRIGUEZ-MODRONO, *Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain*, in «Politica Economica-Journal of Economic Policy», XXXI (2), 2015, pp. 195-212.

²⁵ Si vedano le diverse edizioni del bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia disponibili nel sito: <https://www.unimore.it/it/ateneo/documenti-di-pianificazione-strategica-e-di-indirizzo>.

²⁶ Per una analisi delle esperienze che si sono sviluppate nell'ambito del progetto e per una guida alla sua implementazione nelle università e negli enti di ricerca si rinvia a T. ADDABBO, G. BADALASSI (eds.), *Handbook for sustainable GEPs*, 2023: <https://letsgeps.eu/editorial-materials/>.

zon Europe, ad esempio la possibilità di chiedere un piano per la parità di genere a chi vuol accedere al programma, e un'iniziativa volta ad aumentare il numero di start-up tecnologiche guidate da donne. Saranno messi a disposizione anche finanziamenti per la ricerca di genere e intersezionale²⁷.

Il programma Horizon Europe riconosce la parità di genere come priorità trasversale e nuove misure vengono effettivamente annunciate da Jean Eric Paquet (Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea) nel settembre 2020 durante l'edizione 2020 degli *European Research and Innovation Days* ovvero la richiesta di adozione di un Gender Equality Plan come requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe. Dal gennaio 2022 gli enti che saranno risultati assegnatari di fondi Horizon, prima della firma del Grant Agreement dovranno avere adottato il GEP. Nel settembre 2021 vengono diffuse le Linee guida Horizon Europe per i GEPs che chiariscono i criteri che i GEP devono soddisfare e le aree prioritarie minime da inserire nel GEP sistematizzando le dichiarazioni effettuate²⁸. Un gruppo di lavoro incaricato dalla Commissione Tematiche di Genere della CRUI produce il Vademecum per i GEP rivolto alle università Italiane²⁹.

Riprendiamo proprio dalle Linee Guida Horizon Europe per i GEPs la stessa definizione del Piano di eguaglianza di genere come

²⁷ COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, COM/2020/152 final, p. 18.

²⁸ EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH AND INNOVATION, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

²⁹ CRUI, *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani*, Gruppo di lavoro GEP, Commissione tematiche di genere della CRUI, 2021: <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>.

«un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale»³⁰. E il riferimento al cambiamento strutturale e all'importanza di coinvolgere l'intera organizzazione nel processo di stesura e implementazione del GEP ricorrono in diversi punti delle Linee Guida Horizon Europe che chiariscono le diverse fasi da seguire e le caratteristiche: essere pubblicato nel sito dell'organizzazione, firmato dalla senior leadership dell'organizzazione, comunicato attivamente all'interno dell'organizzazione, accompagnato da rapporti che ne mostrino l'implementazione e l'impatto sulla gender equality.

Nel GEP devono essere presenti azioni riferite ad almeno cinque aree ritenute prioritarie: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica, contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Inoltre il potenziale trasformativo dei GEP si riscontra nel requisito di inserire per ogni azione KPI e le risorse (umane e di bilancio) previste per sostenere le azioni.

Nell'ambito del progetto LeTSGEPs volto ad accompagnare sei enti di ricerca e università nella stesura e implementazione di Piani di Eguaglianza di Genere si sono inseriti i GEP all'interno del ciclo di Bilancio mettendoli in relazione a una più ampia analisi delle poste di bilancio e assicurando anche il monitoraggio delle risorse impiegate e dell'impatto delle azioni previste per le diverse aree del GEP. Si è implementato quindi anche il GEP nell'approccio benessere indicando per ogni azione le dimensioni di ben-essere direttamente o indirettamente coinvolte nell'azione³¹.

³⁰ Traduzione da: EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH AND INNOVATION, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, cit., p.11.

³¹ T. ADDABBO, G. BADALASSI (eds.), *Handbook for sustainable GEPs*, cit.