

Collana

I quaderni dei Gruppi di lavoro

GRUPPO DI LAVORO
**“FONDI STRUTTURALI, PROGRAMMI
COMUNITARI E SVILUPPO LOCALE”**

Attività 2004-2005



La Collana “I Quaderni dei Gruppi di lavoro” è a cura dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. L'iniziativa editoriale è realizzata dall'Isfol nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all'atto di concessione di contributo della D.G. Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Coordinamento redazionale del Centro studi e ricerche dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

Il quaderno è disponibile on line sul sito: WWW.CONSIGLIERANAZIONALEPARITA.IT

Editing a cura di Silvia Mussolin.



INTRODUZIONE	p.	7
PRESENTAZIONE DEL GRUPPO	»	9
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2004-2005	»	11
Premessa	»	11
CAPITOLO 1 – Le Consigliere di parità e Fondi strutturali	»	14
1.1 La Strategia-Quadro Europea: il ciclo della programmazione e il main-streaming	»	14
1.2 La fase di valutazione, in particolare	»	17
1.3 La valutazione ISFOL – Unità Pari Opportunità	»	22
1.4 Le Consigliere di parità: ruoli e compiti	»	22
1.4.1 La Consigliera di parità provinciale, in particolare	»	23
1.4.2 La Consigliera di parità regionale, in particolare	»	25
CAPITOLO 2 – Gli strumenti	»	27
2.1 Gli strumenti a livello europeo: rapporto di valutazione annuale della Commissione europea	»	27
2.2 Gli strumenti a livello nazionale: “Linee Guida di Valutazione di Impatto strategico sulle Pari Opportunità” (V.I.S.P.O.)	»	30
2.3 La valutazione ISFOL – Unità Pari Opportunità	»	32
2.4 Una proposta per il livello territoriale: il laboratorio/comitato per il main-streaming	»	34
CAPITOLO 3 – I Fondi strutturali	»	35
3.1 I Fondi strutturali. Principi e finalità	»	35
3.2 I Fondi strutturali: modalità d'impiego	»	37
3.3 Gli attori della programmazione	»	39
3.4 Il Fondo sociale europeo (FSE), in particolare	»	39
3.5 Il FSE per le pari opportunità tra donne e uomini	»	40
3.6 La nuova programmazione dei Fondi strutturali 2007-2013	»	43
Conclusioni	»	48
ALLEGATI	»	51

Introduzione

Il Gruppo, considerato l'ormai imprescindibile contesto comunitario entro cui ogni Stato membro è chiamato ad attuare le politiche del lavoro e della formazione, nonché quelle di pari opportunità, si è posto l'obiettivo di approfondire la conoscenza dell'attuale programmazione europea 2000-2006, in concomitanza con la verifica di metà periodo ed anche in vista del prossimo settennio di programmazione (2007-2013); tale attività di approfondimento è finalizzata ad implementare la conoscenza delle possibilità offerte dalla programmazione europea in ordine alla promozione degli interventi di sviluppo locale. Conseguentemente, il Gruppo ha lavorato alla definizione di ipotesi riguardo la redazione di documenti politico/programmatori e di opuscoli informativi in materia.

Presentazione del Gruppo

Il Gruppo è composto dalle seguenti Consigliere:

Francesca Barbano	Consigliera prov.le supplente di Savona
Daniela Belotti	Consigliera prov.le supplente di Roma
Enrica Borgna	Consigliera prov.le supplente di Biella
Graziana Bruno	Consigliera reg.le effettiva della Puglia
Barbara Busi	Consigliera prov.le effettiva di Bologna
Alida Castelli	Consigliera reg.le supplente del Lazio
Laura Cima	Consigliera prov.le effettiva di Torino
Paola De Dominicis	Consigliera prov.le effettiva di Como
Marilena Di Marco	Consigliera prov.le supplente di Pescara
Liliana Guarino	Consigliera prov.le effettiva di Potenza
Mariella Lo Bello	Consigliera prov.le di Caltanissetta
Maria Giovanna Lotti	Consigliera prov.le effettiva di Livorno
Maria Teresa Marras	Consigliera reg.le effettiva della Liguria
Filomena Mustacchio	Consigliera prov.le supplente di Crotone
Silvia Nascetti	Consigliera prov.le supplente di Lecce
Giulia Pelliccia	Consigliera prov.le supplente di Teramo
Paola Maria Petrucci	Consigliera prov.le effettiva di Ascoli Piceno
Marilena Pietri	Consigliera prov.le effettiva di Arezzo
Donatella Orioli	Consigliera reg.le supplente dell'Emilia Romagna
Valeria Picco Codebò	Consigliera prov.le effettiva di Vercelli
Isa Raffaellini	Consigliera prov.le effettiva di La Spezia
Giovanna Rolle	Consigliera reg.le supplente del Piemonte
Rossana Rossetti	Consigliera prov.le effettiva di Rieti
Emanuela Tempestini	Consigliera prov.le effettiva di Lucca
Marina Toschi	Consigliera reg.le effettiva dell'Umbria
Maria Trentin	Consigliera prov.le effettiva di Vicenza
Francesca Trovato	Consigliera prov.le effettiva di Caserta

Hanno collaborato alla realizzazione del testo le Consigliere di parità del Gruppo di lavoro, insieme ad Elena Murtas e Giovanna Indiretto dell'ISFOL e alle tirocinanti Chiara Barcherini e Chiara Colatei dell'Università degli studi di Roma La Sapienza, Dipartimento di Sociologia e Comunicazione, Corso di Formazione Professionale: "Analista delle politiche per il superamento delle divergenze nell'Unione Europea" (Prof. Stefano Petilli).

Relazione sull'attività svolta nel 2004-2005

Premessa

Con le evoluzioni del trattato che istituisce la Comunità europea (trattato CE), il principio della parità fra uomini e donne ha assunto un rilievo crescente nella legislazione comunitaria.

La promozione della parità fra uomini e donne è considerata (articolo 2 del trattato CE)¹ uno dei compiti essenziali della Comunità, la cui azione deve tendere a eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità fra uomini e donne (articolo 3, paragrafo 2 del trattato CE)². Con l'espressione inglese "*gender mainstreaming*" si definiscono l'insieme delle pratiche per l'integrazione delle pari opportunità fra uomini e donne al centro di tutte le politiche ed azioni comunitarie. L'UE si pone così l'obiettivo di garantire la parità di opportunità e di trattamento fra donne e uomini e la lotta contro qualsiasi discriminazione fondata sul sesso. In virtù dell'articolo 13 del trattato CE³, è il Consiglio che può adottare i provvedimenti opportuni per combattere queste discriminazioni.

Il principio della parità fra uomini e donne è affermato anche nelle disposizioni sociali del trattato CE, per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro, il trattamento sul

¹ Parte prima. Principi Art. 2 "La Comunità ha il compito di promuovere nell'insieme della Comunità, mediante l'instaurazione di un mercato comune e di un'unione economica e monetaria e mediante l'attuazione delle politiche e delle azioni comuni di cui agli articoli 3 e 4, uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile delle attività economiche, un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, la parità tra uomini e donne, una crescita sostenibile e non inflazionistica, un alto grado di competitività e di convergenza dei risultati economici, un elevato livello di protezione dell'ambiente ed il miglioramento della qualità di quest'ultimo, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra Stati membri".

² Art. 3 - 2. "L'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne".

³ Art. 13 - 1. "Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali".

⁴ Art. 137 - 1. "Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 136, la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori: [...] i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro; [...] A tal fine il Consiglio: a) Può adottare misure destinate a incoraggiare la cooperazione tra Stati membri attraverso iniziative volte a migliorare la conoscenza, a sviluppare gli scambi di informazioni e di migliori prassi, a promuovere approcci innovativi e a valutare le esperienze fatte, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri [...]".

⁵ Art. 141 - 1. "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura; b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto

lavoro e le retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (articoli 137⁴ e 141⁵ del trattato CE).

Nel 1998 il trattato di Amsterdam ha ribadito il principio antidiscriminatorio come fondamentale nell'ordinamento giuridico comunitario. La promozione della parità tra uomini e donne si configura come elemento fondante dell'azione comunitaria nel suo complesso. La discriminazione di genere dovrebbe acquistare negli ordinamenti nazionali un carattere trasversale: gli Stati membri hanno l'obbligo di uniformare la normativa e le politiche interne al canone dell'uguaglianza di genere, creando così le premesse per la politica del mainstreaming, cioè per quella politica che si basa sull'integrazione orizzontale delle pari opportunità.

Il rafforzamento della tutela antidiscriminatoria a livello comunitario ha avuto il suo riscontro nella direttiva 2000/43/Ce, in tema di discriminazione basata sulla razza e sull'origine etnica, e nella direttiva 2000/78/Ce che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione, nonché da ultimo con la direttiva 2002/73/Ce che appronta modifiche alla direttiva 76/207/Ce relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, nonché alle condizioni di lavoro. Le modifiche apportate dall'ultima direttiva 2002/73 vanno nel senso di rafforzare proprio il concetto di mainstreaming uniformando la nozione di discriminazione diretta (rendendo più agevole la prova del trattamento discriminatorio) ed indiretta (ritenendo sufficiente ad integrare la discriminazione una situazione di "particolare svantaggio") contenuta nelle direttive precedenti.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata nel 2000, durante il vertice di Nizza, riafferma il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, in particolare quella fondata sul sesso, e il dovere di garantire la parità fra uomini e donne in tutti i campi⁶. Secondo le ultime evoluzioni dei trattati, la parità fra uomini e donne è stata inclusa fra i valori dell'Unione all'articolo I-2 del trattato che istituisce una Costituzione per l'Europa⁷, il quale però, pur essendo stato firmato dai Capi di Stato e di Governo dell'Unione lo

di lavoro. 3. Il Consiglio, deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. 4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali".

⁶ Art. 21 - Non discriminazione 1. "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. 2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi".

Art. 23 - Parità tra uomini e donne. 1. "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

⁷ Articolo I Valori dell'Unione. 2. "L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a una minoranza. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini".

scorso ottobre 2004, sta incontrando crescenti difficoltà nell'iter di ratifica da parte degli Stati membri.

Finora l'azione della Comunità ha riguardato la parità di trattamento nel campo dell'occupazione, del lavoro, della formazione professionale e in ambiti attinenti, quali ad esempio la maternità e la famiglia. La normativa comunitaria in materia, insieme alle sentenze della Corte di giustizia europea, va a formare un vasto quadro giuridico. Tutte le norme concernenti la parità di genere sono parte integrante dell'acquis comunitario e conseguentemente devono essere rispettate sia dai vecchi che dai nuovi Stati membri.

CAPITOLO 1

Le Consigliere di parità e i Fondi strutturali

1.1 La Strategia-Quadro Europea: il ciclo della programmazione e il main streaming

L'Unione europea con lo scopo di contribuire alla lotta contro le disuguaglianze tra donne e uomini nella vita economica, politica, civile e sociale ha proposto una Strategia-Quadro basata su un duplice approccio. Essa si prefigge di integrare la dimensione del genere in tutte le politiche comunitarie aventi un impatto diretto o indiretto sull'obiettivo della parità tra donne e uomini (principio del mainstreaming, intervento attivo: integrazione della dimensione del genere).

Parallelamente a questo approccio globale, la Strategia-Quadro propone inoltre la realizzazione di azioni specifiche in favore delle donne, indispensabili per eliminare le disuguaglianze persistenti. Tale approccio integrato caratterizza un cambiamento importante rispetto alla precedente azione comunitaria in questo campo, la quale era basata in gran parte su attività e programmi compartimentali. Questo approccio si estrinseca lungo un "doppio binario" che comporta una ricaduta nella formulazione di tutti i documenti relativi alla parità di genere rivolti dagli Stati membri e da tutti i loro enti nei confronti dell'Unione (come evidenziato dalla lettura di genere sul QCS Ob. 3, sui POR ed i Complementi di Programmazione).

In quest'ottica generale sono state fissate le tappe del processo programmatico per accedere ai finanziamenti dei Fondi strutturali comunitari. Standardizzando le fasi del progetto, si è giunti ad un modello chiarificatore per la presentazione delle domande di finanziamento che ricalca il PCM, Programm Cycle Management, ovvero il ciclo del progetto.

Il design del progetto configura la struttura delle relazioni di causalità esistenti tra obiettivi, attività e risorse, costituendo così la sintesi logica dell'intero processo che si diparte con l'individuazione e l'impiego degli input che conduce alla produzione degli output utili al conseguimento degli obiettivi prefigurati.

Nei termini della loro redazione, le Direttive ed i Bandi devono risultare coerenti rispetto agli obiettivi ed ai risultati attesi dalla programmazione in termini di pari opportunità, presentare una chiara declinazione delle problematiche a cui si intende rispondere e dei vantaggi che derivano dall'attuazione delle azioni messe a bando, una puntuale identificazione e descrizione dei gruppi di destinatari e di destinatarie a cui le azioni messe a bando si rivolgono, nonché l'individuazione di criteri di valutazione che permettano di dare pesi differenti ai bandi in base ad obiettivi e risultati attesi rispetto alle pari opportunità.

Le Consigliere di parità regionali e provinciali devono essere coinvolte fin dalla fase di programmazione e di pubblicazione dei bandi in cui non siano solo espresse e rispettate le normative citando la necessità delle pari opportunità, ma nei quali risultino chiari gli strumenti di valutazione dell'impatto per le PO.

Fig. 1: Il ciclo della programmazione in generale

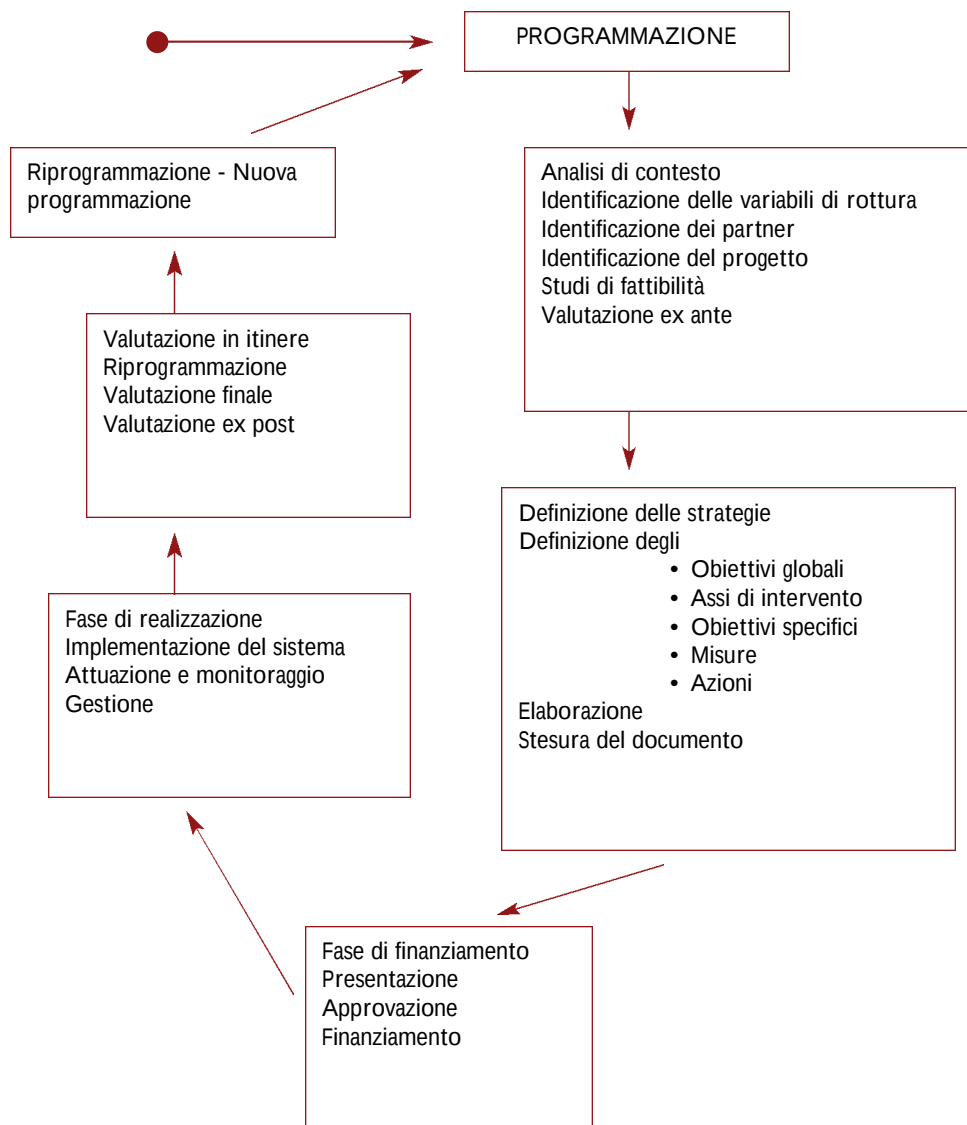


Fig. 2: Il ciclo della progettazione e il mainstreaming di genere



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

* Gli obiettivi generali sono quelle finalità di sviluppo al cui raggiungimento l'intervento può contribuire. Essi pertanto non costituiscono obiettivi di esclusiva pertinenza del progetto, ma piuttosto derivano dai problemi fondamentali dell'area o del gruppo target, sono condivisi con altri programmi di azione e con le policies della parità di genere tutte.

** Gli obiettivi specifici sono invece i fini che si intendono conseguire attraverso l'esecuzione del progetto e, pertanto, costituiscono la ratio stessa dell'intervento.

*** I risultati attesi comprendono le realizzazioni materiali e immateriali, cioè le performance comunque verificabili, ottenute attraverso la realizzazione delle attività previste dal progetto.

Fig. 3: Integrazione del mainstreaming nel ciclo di programmazione



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

1.2 La fase di valutazione, in particolare

Negli ultimi anni è stata rilevata l'importanza crescente dell'analisi di contesto nella fase ex ante la progettazione. È emersa l'influenza che elementi fondamentali hanno sul target di riferimento: la disponibilità dei servizi volti alla conciliazione tra la vita lavorativa e familiare (servizi di cura alle persone, soprattutto bambini ed anziani), l'analisi circa la collocazione delle persone all'interno dei nuclei familiari, la composizione dei redditi. La valutazione ex ante riguarda quindi la coerenza della strategia e degli obiettivi prescelti con le caratteristiche delle zone interessate, necessita in quest'ottica di una riflessione su queste caratteristiche che possa portare all'individuazione dei problemi, alla loro messa in gerarchia ed alla decisione degli interventi da realizzare.

Anche questa fase segna la necessaria presenza delle Consigliere di parità nella loro duplice veste: istituzionale e di promozione. Infatti, se da un lato rappresentano le istituzioni locali dello Stato membro, con il compito fondamentale di integrare i Fondi comunitari con le risorse proprie (è noto che i Fondi strutturali cofinanziano e non finanziano interamente i progetti), dall'altro devono conoscere e farsi portavoce dei bisogni e delle esigenze delle donne del territorio.

L'analisi di contesto deve orientarsi secondo una prospettiva valutativa. Dall'ambito generale vengono estrapolati gli aspetti problematici (variabili di rottura) sui quali si vuole intervenire attraverso il singolo programma. Conseguentemente, la valutazione ex ante riguarda gli obiettivi, le azioni e gli strumenti da questo previsti. Ciò permetterà di evidenziare la coerenza interna del problema e di prefigurare l'impatto atteso predisponendo efficaci indicatori.

Fig. 4: Analisi del contesto



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

Le variabili su cui focalizzare l'attenzione, tenendo costante la disaggregazione di genere, sono:

Variabili demografiche. Definiscono la popolazione di riferimento. Sono molto importanti, specie nella loro evoluzione dinamica, anche con riguardo alla componente migratoria e generazionale.

- Natalità
- Mortalità
- Invecchiamento della popolazione
- Distribuzione della popolazione

Variabili economiche . Possono essere distinte in individuali, familiari e territoriali (mercato del lavoro). Ugualmente importanti perché costituiscono, a parità di altre condizioni, il criterio di scelta, entro il sistema delle convenienze, fra alternative comportamentali possibili.

- Individuo
Reddito medio pro-capite
Tipologia di reddito procapite
- Famiglie
Struttura delle famiglie per reddito:
composizione (monoreddito, plurireddito)

tipologia di reddito (da lavoro, previdenziale, assistenziale)
ammontare complessivo

- Ambiente/territorio

Mercato del Lavoro

1. Domanda:

Unità locali per:

1. Numero, dimensione, settore, struttura dell'occupazione
2. Nati-mortalità di imprese
3. Ricorso alle leggi di incentivazione
4. Fabbisogni di professionalità

2. Offerta:

1. Popolazione attiva e non attiva
2. Occupazione per:
 - settore produttivo
 - tipologia di lavoro (autonomo, dipendente, atipico, parasubordinato, in nero)
 - durata della prestazione
 - qualifica professionale/grado di responsabilità

Disoccupazione

- In cerca di prima occupazione
- In cerca di reinserimento

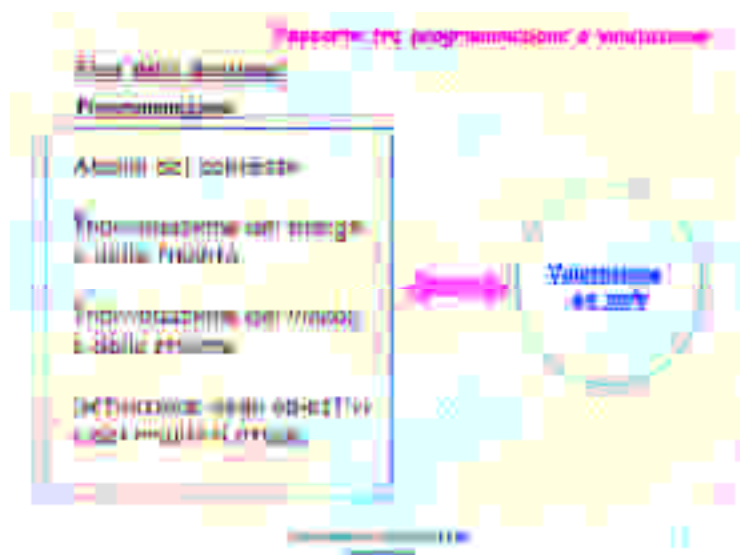
Variabili socio-culturali cui è correlato il sistema delle attese dei soggetti e le caratteristiche qualitative delle persone.

- Istruzione: livello e tipo, quantità e natura degli abbandoni scolastici
- Conoscenze, Informazioni:
 1. accesso ai servizi di informazione, orientamento per l'occupazione
 2. frequenza di lettura dei quotidiani
 3. uso (e frequenza di) internet
 4. numero di libri letti nell'anno
- Professionalità, Competenze:
 1. accesso alla formazione professionale
 2. accesso alla formazione continua
 3. professionalità posseduta
- Salute:
 1. disabilità
 2. malattie croniche
- Interazioni sociali:
 1. amici
 2. partecipazione a manifestazioni politiche, culturali, associazioni
- Condizioni psicologiche:
 1. soddisfazione rispetto alle condizioni economiche
 2. soddisfazione rispetto alle relazioni con familiari e amici
 3. soddisfazione e percezione del proprio stato di salute

4. soddisfazione rispetto alla propria condizione nel mercato del lavoro
5. soddisfazione rispetto al proprio tempo
- Sistemi organizzativi family friendly:
 1. struttura degli orari
 2. uso dei congedi parentali
 3. esistenza di reti locali (banche del tempo, volontariato)
 4. ricorso a prestazioni esterne di cura familiare (badanti e colf)
 5. domanda potenziale e fruizione di servizi sociali e socio sanitari
 6. modalità di fruizione del bene "casa" (affitto, proprietà)
 7. offerta di istruzione e formazione professionale
 8. case di riposo e di cura
 9. strutture socio-riabilitative
 10. offerta di Servizi sociali e socio-sanitari

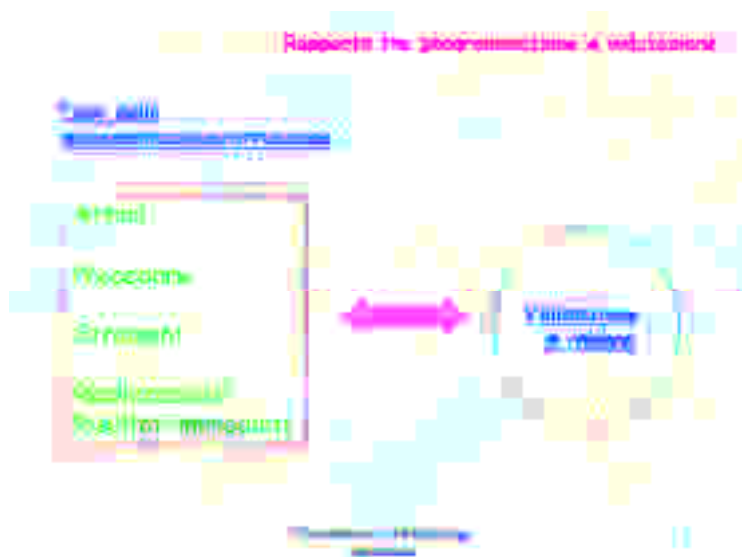
Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

Fig. 5: La valutazione ex ante



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

Fig. 6: La valutazione in itinere



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

Fig. 7: La valutazione ex post



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

1.3 La valutazione di ISFOL – Unità Pari opportunità

Una lettura attenta ai problemi di genere dei POR e dei bandi, che è stata effettuata dall'ISFOL – Unità Pari Opportunità, ha evidenziato che:

- Manca uniformità interpretativa rispetto al concetto di mainstreaming sia a livello teorico che a livello di tipologie di azione.
- L'indicazione delle disparità di genere nel mercato del lavoro e nei documenti programmatici non è accompagnata da analisi sulla disponibilità di servizi di conciliazione.
- Sono poche le Regioni che hanno sviluppato strategie di mainstreaming con azioni di sistema a supporto delle ulteriori misure del POR, mentre altre hanno dedicato esclusivamente la Misura E ad azioni di pari opportunità.

Inoltre, nei bandi alcune Regioni hanno previsto sistemi premiali per l'individuazione di una strategia di mainstreaming o punteggi ulteriori per progetti indicanti le pari opportunità come priorità. Sono pochissime le Regioni che si sono dotate di sistemi articolati di criteri per l'integrazione del mainstreaming di genere nei progetti (ad esempio la provincia autonoma di Bolzano, le Regioni Emilia Romagna, Toscana e Piemonte, ecc.). La funzione promotrice è stata svolta in questa direzione dalle Consigliere di parità all'interno degli organi istituzionali in cui è prevista la sua partecipazione e non solo nei Comitati di Sorveglianza, ma anche in tutte le fasi della programmazione e valutazione.

I Fondi strutturali rappresentano quindi un punto fondamentale per le Consigliere, le quali devono provvedere a:

- Attivare meccanismi di complementarità tra il proprio Fondo ed i Fondi strutturali.
- Attivare iniziative di partenariato locale sui Fondi.

Nell'ambito della gestione operativa dei Fondi, le Consigliere di parità devono avere la funzione di ponte tra le iniziative territoriali, rispetto alle quali fornire il proprio contributo in tema di pari opportunità. Devono quindi conoscere le opportunità ed i soggetti del territorio che possono portare avanti quelle tematiche. La costruzione del partenariato territoriale su iniziative ad hoc può rappresentare anche un momento di estrema visibilità e di accreditamento per il ruolo delle Consigliere stesse.

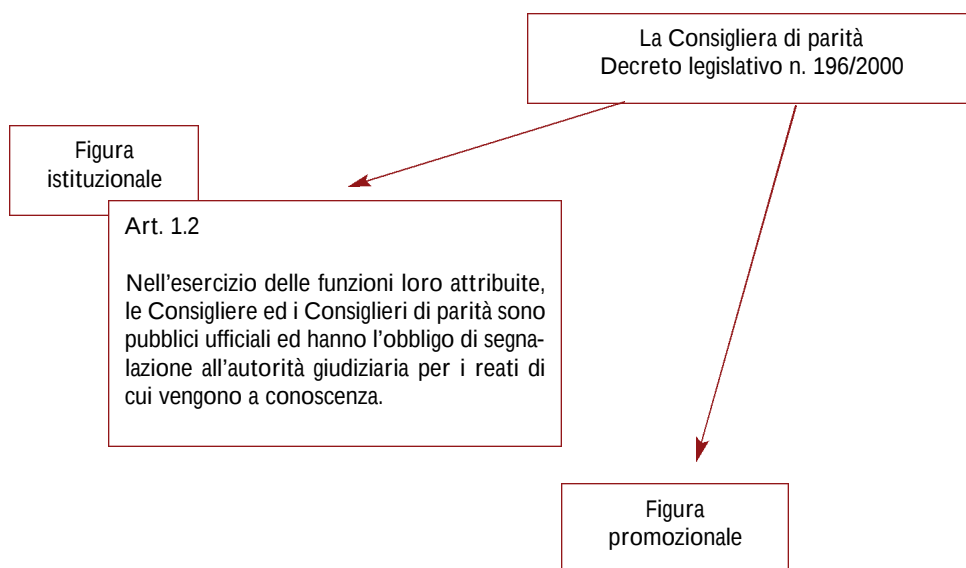
Le azioni delle Consigliere trovano una ulteriore legittimazione nella generale implementazione della cooperazione decentrata promossa dal basso (bottom-up), la quale mira al massimo coinvolgimento della base in tutte le sue espressioni, siano esse pubbliche o private e in generale delle espressioni della società civile di cui le Consigliere devono farsi interpreti.

1.4 Le Consigliere di parità: ruolo e compiti

La figura di Consigliera/e di parità è prevista dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991, successivamente modificata ed integrata con Decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 che ne disciplina compiti e funzioni, specificamente in merito al controllo relativo al rispetto

ai principi delle PO nei Fondi strutturali, come all'art. 3 comma b e c del Decreto legislativo 196/2000.

Fig. 8: La figura della Consigliera



1.4.1 La Consigliera di parità provinciale, in particolare

Le politiche di parità – applicate all'ambito occupazionale – hanno ricevuto impulsi di grande rilievo dall'azione comunitaria. La Strategia europea per l'occupazione sostiene la presenza femminile nel mercato del lavoro e la segnala quale una tra le priorità per raggiungere l'obiettivo, fissato a Lisbona, di creare nuovi e migliori posti di lavoro.

La dimensione locale, ed in particolare quella provinciale, viene indicata come l'ambito più idoneo per promuovere e testare le indicazioni comunitarie.

In questo scenario, il ruolo delle Consigliere provinciali può e deve essere strategico per un utilizzo ragionato dei Fondi strutturali, affinché questi possano sostenere lo sviluppo locale verso una maggiore e migliore presenza delle donne nel mercato del lavoro.

La Consigliera di parità può agire “dall'interno” nel livello decisionale in materia di politiche attive del lavoro. Difatti, la presenza nei tavoli di concertazione locale (come nella Commissione Provinciale Tripartita) consente di partecipare e concorrere alla definizione dei programmi e dei bandi provinciali, all'assegnazione delle risorse, all'individuazione delle priorità provinciali in materia del mercato del lavoro.

Occorre naturalmente precisare che sul territorio nazionale coesistono situazioni estremamente diversificate. Ai fini della ripartizione dei Fondi strutturali, in Italia sono presen-

ti Regioni classificate “Obiettivo 1”, aree sub-regionali “Obiettivo 2”, ed ancora le risorse “Obiettivo 3”. Inoltre i singoli ordinamenti regionali e provinciali presentano situazioni diversificate: certe Province hanno attribuzioni proprie in materia di gestione dei Fondi, altre agiscono in funzione di una delega mentre in alcuni casi la programmazione è gestita a livello regionale.

Ovviamente ogni Consigliera provinciale dovrà conoscere le specifiche competenze della sua Provincia di riferimento ed agire di conseguenza. Partendo dalla consapevolezza che occorre ancora parlare di specificità femminile, la Consigliera dovrà conoscere tutti i dati relativi al proprio territorio (attività, occupazione, disoccupazione) disaggregati per genere ed essere in grado di leggerli criticamente.

Strategica, come sopra indicato, è la presenza nella Commissione Tripartita, all'interno della quale la Consigliera provinciale può promuovere criteri ed indicatori per inserire - nella programmazione dei bandi - specifiche priorità legate alla caratteristica della forza lavoro femminile locale e per valutare l'impatto di genere delle azioni proposte attraverso i singoli progetti. Può inoltre promuovere e richiedere monitoraggi sull'andamento dei progetti realizzati per analizzare le ricadute che questi hanno avuto sull'occupazione femminile.

La Consigliera può richiedere che all'interno dei nuclei di valutazione siano presenti esperti di genere, può chiedere resoconti sulle attività dei Centri per l'impiego, può promuovere la nascita di sportelli dedicati all'occupazione femminile e verificare che tali strutture siano messe in condizione di operare fattivamente, può raccogliere le prassi promettenti in materia di conciliazione e individuare l'opportuna strategia di mainstreaming. Questo elenco è solo esemplificativo delle numerose e diverse funzioni entro le quali si può articolare il ruolo della Consigliera provinciale relativamente all'utilizzo delle risorse comunitarie.

In considerazione della specifica competenza attribuita alle Consigliere regionali inerente la partecipazione ai Comitati di Sorveglianza, è opportuno che la Consigliera provinciale si tenga in costante contatto con la propria regionale al fine di ricevere utili indicazioni. Analogamente è opportuno che le provinciali di una stessa Regione si confrontino in merito a bandi, priorità, controlli, sistemi di valutazione.

La Consigliera provinciale si dovrà inoltre impegnare affinché tutti i soggetti tenuti alla stesura dei Piani Triennali per le Pari Opportunità ottemperino al dettato normativo, e promuovere la nascita dei Comitati d'Ente.

In questa particolare fase temporale, che vede la prossima conclusione dell'attuale programmazione dei Fondi strutturali e l'avvio del nuovo periodo 2007-2013, è importante intervenire su due fronti.

Da un lato, essere presente nell'attuazione provinciale degli attuali programmi per vigilare sul rispetto delle pari opportunità e per promuovere iniziative da realizzare con i fondi residui; dall'altro attivarsi per la creazione di reti locali “di genere” tra soggetti esperti e preparati alle nuove forme di progettazione, che saranno utili per attrarre sul territorio nuove risorse che concretizzino una buona occupazione femminile.

1.4.2 La Consigliera di parità regionale, in particolare

La presenza della Consigliera regionale è prevista all'interno della Commissione Tripartita di ogni Regione, dove vengono discusse ed approvate dai Rappresentanti Regionali, dai Sindacati e dalle Associazioni datoriali le diverse problematiche e proposte non solo rispetto a tutte le categorie professionali, ma anche linee di indirizzo ed accordi regionali sugli enti di formazione e di ricerca.

È necessario che i documenti in discussione vengano ricevuti dalla Consigliera almeno una settimana prima della data prevista per l'incontro, in modo che si possa eventualmente confrontare con personale esperto nelle diverse materie ed anche con le Consigliere provinciali, in modo da saper proporre eventuali modifiche ai documenti per introdurre una visione di genere. Spesso è necessario richiamare l'attenzione anche solo alla terminologia adeguata al rispetto delle differenze uomo/donna. Questa ottica è frequentemente assente anche tra le donne coinvolte nei tavoli di concertazione, e va costantemente affermata, esercitando così un ruolo culturale e di stimolo all'interno delle Commissioni.

Analoga attenzione e ruolo di stimolo sono da tenere all'interno dei Comitati di Sorveglianza per gli Obiettivi 1 e 2 e per l'Obiettivo 3, che si sono svolti finora semestralmente e che ora si attuano annualmente in tutte le Regioni. Le riunioni sono precedute da un incontro tecnico in cui si analizzano i problemi principali, e in cui è bene preannunciare alla segreteria e al Commissario europeo sempre presente, il proprio intervento, che resterà a verbale solo per ciò che viene detto nella riunione del Comitato. Entro 2 mesi sarà opportuno verificare che sia stato realmente trascritto il nostro intervento ai Comitati, in modo che resti agli atti in modo definitivo e corretto. Specie per ciò che riguarda l'Obiettivo 3 (formazione), il nostro intervento potrà essere concordato e sostenuto di concerto con la/le rappresentanti per il Dipartimento delle Pari Opportunità, la cui presenza è prevista all'interno dei Comitati di Sorveglianza di tutte le Regioni. Spesso sono esperte collaboratrici dell'ISFOL che conoscono molteplici realtà regionali, ed il cui aiuto può essere prezioso, proprio come esperte garanti del rispetto dell'applicazione del mainstreaming di genere, nell'uso dei Fondi strutturali da parte del Dipartimento per le PO.

Anche in questo caso, è necessaria non solo una precedente lettura dei voluminosi documenti e materiali presentati ed il loro commento con una equipe di consulenti nelle diverse materie, ma proprio un lungo precedente lavoro con gli Uffici Regionali affinché vengano introdotti criteri ed indicatori di valutazione adeguati a garantire la misurazione del diverso impatto che gli indirizzi, le scelte, gli interventi previsti, hanno prodotto sugli uomini e le donne della nostra Regione.

Alla fine del 2005 in molte Regioni sarà in atto la fase di valutazione, e le Consigliere regionali, con l'aiuto di consulenti, delle Animatrici di parità, di esperte/i, possono portare una lettura di genere che analizzi le ricadute degli interventi intrapresi. Assolutamente necessario sarà il coordinamento con le Consigliere provinciali, che ancor meglio conoscono le diverse realtà territoriali.

Utile e necessaria sarà inoltre la collaborazione con i Valutatori indipendenti, incaricati di agenzie esterne all'Ente Regionale, che hanno come mandato la valutazione dei processi di

sviluppo e di attuazione dei percorsi previsti, e che devono intervistare la Consigliera regionale e riportare il suo parere nella loro relazione ai Comitati di Sorveglianza.

Poiché ai Comitati sono presenti tutti i Responsabili degli uffici regionali competenti, i Sindacati e le associazioni datoriali, la nostra attiva partecipazione è una importante occasione non solo per incidere sulle scelte per le politiche del lavoro e della formazione, ma anche per far conoscere ruolo e funzione della figura della Consigliera di parità ancora molto poco noto, in modo da rappresentare politicamente la necessità della lettura di genere nelle scelte strategiche e di programma generalmente assenti in molte realtà regionali, malgrado la prevalenza della disoccupazione femminile sia significativa in tutte le Regioni italiane.

Far conoscere e far pesare i dati regionali sul lavoro e sulla realtà di discriminazione presente divisi per sesso è sempre importante per evitare di far risultare la disoccupazione come un tema neutro e separato dalle scelte di programmazione sui servizi, sulle infrastrutture o sui trasporti. Infatti i bilanci di genere ci hanno insegnato che non vi è un bilancio neutro.

CAPITOLO 2

Gli strumenti

2.1 Gli strumenti a livello europeo: Rapporto di valutazione annuale della Commissione europea

Come è stato detto, il mainstreaming⁸ è il principio fondamentale della Strategia europea in materia di parità⁹.

Prevede che la parità venga attuata in tutte le politiche comunitarie: economica, sociale, formativa e nelle varie fasi di applicazione dei programmi e delle azioni: elaborazione, attuazione e valutazione.

Ogni anno la Commissione redige un rapporto di valutazione dell'impatto del mainstreaming sulle politiche europee.

Nell'ambito dei Fondi strutturali, per mainstreaming di genere si intende "gli sforzi atti ad assicurare che tutti i provvedimenti e le attività generali (in sede di programmazione, attuazione, sorveglianza e valutazione) tengano conto in modo attivo ed esplicito degli effetti sulla condizione maschile e femminile. Il termine comprende anche la progettazione, attuazione, sorveglianza e valutazione di misure e attività specifiche intese a promuovere l'uguaglianza tra i sessi in termini di partecipazione e beneficio dei Fondi strutturali e, più in generale, della coesione economica e sociale" (Fonte: Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato Economico Sociale e al Comitato delle Regioni, 20.12.2002).

Per fornire punti di riferimento chiari e precisi, la stessa ha elaborato la Guida alla valutazione d'impatto rispetto al sesso¹⁰ che definisce alcuni concetti base per definire la strategia di mainstreaming della dimensione di genere cui la valutazione d'impatto fa riferimento.

La Guida propone una prima valutazione d'impatto rispetto al genere, utile per verificare la rilevanza del genere per la politica che si sta elaborando. È necessario disporre di dati disaggregati per sesso e porsi i quesiti circa i destinatari della proposta, le ripercussioni sulla vita quotidiana, le differenze nell'ambito politico.

⁸ Secondo il lessico europeo, la dimensione di genere e quella della parità devono essere prese in considerazione in tutte le politiche e in tutte le attività; nelle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione. La valutazione d'impatto rispetto al sesso viene effettuata per evitare che decisioni politiche, seppur all'apparenza neutre rispetto al sesso, possano avere un impatto differenziale sulle donne e sugli uomini. Effetto talvolta non voluto né previsto e che è importante "anticipare" nelle sue indesiderate conseguenze negative a favore di una migliore qualità ed efficacia delle politiche.

⁹ Secondo il lessico europeo, per parità tra i sessi si intende l'uguaglianza tra esseri umani e la loro libertà di sviluppare le capacità personali, di fare scelte senza sottostare a limiti definiti tra ruoli di genere fissi. Si intende, inoltre, che i diversi comportamenti, le diverse aspirazioni e i diversi bisogni delle donne e degli uomini siano apprezzati e incoraggiati in modo equo. Le differenze di genere possono essere influenzate da altre differenze strutturali quali la razza/appartenenza etnica e la classe ma anche l'età, la disabilità, lo stato civile, la tendenza sessuale, anch'esse rilevanti per la valutazione.

¹⁰ Secondo il lessico europeo, per sesso ci si riferisce alle differenze che la biologia determina tra gli uomini e le donne e che sono universali. Il genere si riferisce alle differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono apprese, possono cambiare col tempo e presentano notevoli variazioni tra differenti culture e all'interno di una stessa cultura.

Se la politica in oggetto non ha implicazioni per le relazioni di genere, viene effettuata la valutazione d'impatto rispetto al sesso. Anche in questo caso sono necessari dati disaggregati per sesso e una valutazione delle differenze tra uomini e donne che interessino le seguenti dimensioni:

- partecipazione
- risorse
- norme e valori
- diritti.

La sottorappresentazione persistente delle donne nel processo decisionale politico ed economico rivela una carenza fondamentale della società europea. È necessario rinnovare gli impegni e le forme di collaborazione tra governo, privati e responsabili politici per giungere a una piena democrazia tramite la rappresentazione equilibrata di entrambi i sessi nel processo decisionale in tutti gli ambienti sociali a livello dell'intera Unione e a livello nazionale.

Gli Stati membri devono garantire l'attuazione della Raccomandazione del Consiglio 96/694/CE riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale, in particolare:

- Gli Stati membri dovrebbero sorvegliare, tramite una serie di indicatori concordati dal Consiglio dei ministri per il seguito della piattaforma d'azione di Pechino, i progressi realizzati per quanto riguarda la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale politico ed economico.
- Le parti sociali dovrebbero aumentare le iniziative intese ad accrescere la partecipazione delle donne non solo in seno agli organi rappresentativi ma anche ai negoziati.
- In vista delle elezioni del Parlamento europeo del 2004, i partiti politici e le altre parti in causa dovrebbero intensificare gli sforzi ed applicare tutta una serie di misure per giungere al superamento della soglia del 30% di donne raggiunta nelle elezioni del Parlamento europeo del 2000.

L'obbligo di eliminare le disuguaglianze e di promuovere la parità tra donne e uomini in tutte le attività della Comunità è sancita dal trattato CE¹¹. L'integrazione della dimensione di genere, ossia l'incorporazione di una prospettiva di parità tra i sessi in tutti i settori della politica e in tutte le fasi del processo politico, comincia ad essere messa in atto con misure specifiche sia nei singoli Stati membri che a livello dell'Unione. Questo doppio approccio è già compreso nei documenti d'orientamento di diverse iniziative UE, quali la strategia europea per l'occupazione, il processo d'inclusione sociale, la politica di ricerca, i Fondi strutturali e la cooperazione allo sviluppo.

Gli Stati membri, la Commissione e il Consiglio dei Ministri devono intensificare gli sforzi per tradurre in azioni concrete le finalità e i regolamenti.

¹¹ Trattato CE, articoli 2 e 3.

Ciò richiede:

- l'impegno degli Stati membri, della Commissione e del Consiglio per rafforzare l'attuazione dell'integrazione della dimensione di genere in tutti i settori strategici pertinenti, incluse le politiche sociali e dell'occupazione, la politiche dell'istruzione, della ricerca, delle relazioni esterne, della cooperazione allo sviluppo, del bilancio e delle politiche finanziarie;
- iniziative da parte degli Stati membri e della Commissione per migliorare la messa a disposizione di dati coerenti, comparabili e tempestivi disaggregati per sesso e per altre variabili di base, in tutti i settori strategici pertinenti;
- l'impegno degli Stati membri, della Commissione e del Consiglio dei Ministri a proseguire lo sviluppo di indicatori della parità tra donne e uomini in quanto strumento d'integrazione della dimensione di parità tra i sessi per valutare i progressi compiuti nei diversi settori strategici. Il Consiglio dei Ministri ha già elaborato serie di indicatori per quanto riguarda le donne nel processo decisionale politico ed economico, la conciliazione della vita familiare e professionale, la parità di remunerazione tra uomini e donne e la violenza domestica, per permettere una sorveglianza e una valutazione più coerenti e sistematici dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino;
- l'impegno degli Stati membri e della Commissione a seguire i progressi tramite relazioni regolari e la valutazione dei risultati. Le relazioni annuali per il vertice di primavera sulla parità tra i sessi hanno in questo senso particolare importanza;
- un impegno degli Stati membri e della Commissione a stanziare risorse a sostegno di meccanismi efficaci di promozione della parità tra donne e uomini.

Gli obiettivi principali che l'Unione europea si è prefissata di raggiungere entro il 2010 sono la piena occupazione, un elevato livello di protezione sociale, una crescita economica a lungo termine e lo sviluppo sostenibile in una società basata sulla conoscenza. Per conseguire tali obiettivi, è essenziale che gli Stati membri ribadiscano l'impegno di sostenere la partecipazione attiva delle donne nel mercato del lavoro e di ridurre i divari tra donne e uomini nei diversi settori.

Una più forte partecipazione attiva al mercato del lavoro, in posti qualificanti, contribuirà a meglio affrontare la sfida sempre più grande rappresentata dall'invecchiamento della società.

Il Consiglio europeo, sulla base della presente relazione sulla parità tra i sessi, è invitato a sollecitare gli Stati membri a intensificare gli sforzi volti a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini in tutti i settori della società.

A tal fine, occorre, in particolare:

- garantire la rapida applicazione, negli Stati membri, dei testi legislativi recentemente adottati e la trasposizione corretta dell'acquis comunitario in materia di pari trattamento negli Stati in via di adesione;
- adottare la Proposta di direttiva basata sull'articolo 13¹² prima del marzo 2005;
- prendere misure specifiche per ridurre il divario delle remunerazioni tra donne e uomini, di concerto con le parti sociali;

¹² Proposta di direttiva del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento tra donne e uomini per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura (2003/0265(CNS)).

- sostenere attivamente una rappresentazione equilibrata delle donne e degli uomini alle elezioni del Parlamento europeo del 2004;
- rafforzare l'integrazione della parità tra i sessi in tutti i settori strategici, comprese le strategie sociali e dell'occupazione, l'istruzione, la giustizia e gli affari interni, le relazioni esterne, la cooperazione allo sviluppo, le politiche di bilancio e finanziarie;
- adoperarsi per conseguire gli obiettivi fissati a Barcellona per quanto riguarda le offerte di servizi di custodia dei bambini;
- proseguire l'elaborazione di indicatori, concentrandosi sugli indicatori in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro nel 2004, al fine di identificare indicatori chiave e seguire i progressi compiuti, compresa l'attuazione della piattaforma per l'azione di Pechino; compilare a tal fine, ad intervalli regolari, statistiche adeguate, coerenti e comparabili disaggregate per sesso, in particolare nei settori per i quali mancano dati di questo tipo;
- garantire che in tutti i Fondi strutturali si presti attenzione all'aspetto della parità fra donne e uomini, anche per quanto riguarda l'accesso delle donne all'occupazione, e si accordi un finanziamento adeguato;
- proseguire l'attuazione dell'integrazione della dimensione di genere nello spazio europeo della ricerca per sostenere attivamente la rete di funzionari nazionali di alto livello (il "gruppo di Helsinki" sulle donne e la scienza);
- combattere la violenza esercitata contro le donne ed usare le serie di indicatori sulla violenza domestica per controllare i progressi compiuti;
- combattere la tratta delle donne, in particolare adottando una Proposta di direttiva¹³ riguardante il titolo di soggiorno di breve durata da rilasciare alle vittime del favoreggiamento dell'immigrazione illegale e alle vittime della tratta di esseri umani le quali cooperino con le autorità competenti.

(Fonte: Rapporto 2004 della Commissione europea al Parlamento, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale, al Comitato delle Regioni).

2.2 Gli strumenti a livello nazionale: Linee guida di Valutazione di Impatto Strategico sulle Pari Opportunità (V.I.S.P.O.)

Il Dipartimento delle Pari Opportunità, nella sua funzione di presidio alla realizzazione di politiche di genere nella programmazione dei Fondi strutturali, e come responsabile del coordinamento del Gruppo Tecnico Obiettivo 3 e del Gruppo di Lavoro Obiettivo 1 sulle pari opportunità, pone l'attenzione, in tutte le sedi di definizione delle politiche e tipologie di intervento, ai possibili diversi effetti sulle condizioni rispettive delle donne e degli uomini.

In particolare, la realizzazione di tale obiettivo strategico viene perseguito, dal punto di vista metodologico, con le cosiddette "Linee Guida V.I.S.P.O.", attraverso le quali sono state proposte priorità strategiche, indirizzi, metodologie ed azioni generali e specifiche relativamente al rispetto del principio delle pari opportunità nella programmazione dei Fondi strutturali.

¹³ COM (2002) 71 definitivo.

L'intento è quello di incorporare la dimensione delle pari opportunità nel complesso delle azioni e delle politiche, influenzando le strategie connesse all'utilizzo dei Fondi strutturali e intervenendo nel processo di programmazione con criteri di forte innovazione. A questo scopo il Dipartimento delle Pari Opportunità sostiene un sistema di "governance" delle pari opportunità per donne e uomini:

- a livello strategico, con le linee guida per la Valutazione d'impatto di genere, definisce le priorità per lo sviluppo orientato al genere e all'equità;
- a livello operativo, con i Complementi di programmazione, individua metodologie condivise da tutti gli attori interessati per l'attuazione del mainstreaming;
- a livello di monitoraggio e di verifica del sistema, sostiene azioni di sistema per le pari opportunità.

Nella fase iniziale della programmazione 2000–2006 le Regioni e le amministrazioni con responsabilità nella programmazione dei Fondi strutturali hanno elaborato le strategie ed hanno predisposto i relativi documenti V.I.S.P.O.

In armonia con gli indirizzi operativi elaborati dal DPO, V.I.S.P.O. è stato considerato un modello strategico ampiamente riconosciuto come un modello di buona pratica nell'UE.

Al fine di dotarsi di metodologie e strumenti adeguati, l'Azione 1 recante "azioni a sostegno della applicazione del mainstreaming e della diffusione di una cultura delle pari opportunità tra uomini e donne", Misura E.1, del PON dell'Obiettivo 3 "Azioni di sistema", a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, contiene l'azione di sistema "Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O."

Essa ha come obiettivo quello di definire un'ipotesi di modello di valutazione che contribuisca ad implementare, monitorare, valutare l'efficacia delle misure delle nuove azioni adottate dai QCS, dai Programmi operativi nazionali e da quelli regionali, al fine di perseguire il principio di pari opportunità nell'ottica del mainstreaming di genere.

L'attivazione dell'azione ha condotto inizialmente all'elaborazione del documento "Indirizzi Operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O." (ottobre 2002), con il quale sono stati individuati metodi e strumenti che hanno consentito di innescare un processo di controllo sull'applicazione delle politiche di mainstreaming di genere nel corso del 1° ciclo programmatico.

Gli indirizzi operativi devono poter fornire modalità e strumenti per:

- Realizzare una rivisitazione dell'analisi di contesto finalizzata ad una lettura del proprio territorio più pertinente in chiave di genere.
- Individuare e definire criteri di pari opportunità per la selezione dei progetti, validi per le diverse tipologie d'azione finanziabili, che consentano di attribuire una preferenza e di individuare quelli maggiormente rappresentativi.
- Individuare indicatori di realizzazione e di risultato che consentano una valutazione in itinere mirata in termini di pari opportunità. Elementi significativi per la definizione di tali indicatori provengono da quanto programmato in termini di azioni delle stesse autorità di gestione ed integrano gli indicatori previsti nei loro

stessi Complementi di Programmazione. Le diverse AdG hanno, infatti, previsto delle azioni anche innovative relativamente alle pari opportunità che non sempre hanno trovato la possibilità di essere rilevate attraverso, ad esempio, gli indicatori di realizzazione finora predisposti.

Le modalità e gli strumenti predisposti sono coerenti sia con le 4 variabili/obiettivo V.I.S.P.O., ossia:

- Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne
- Migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro ed alla formazione
- Migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura
- Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche,

sia con la struttura dell'attuale programmazione FSE.

Le AdG a livello nazionale, regionale e provinciale si sono già attivate per integrare le variabili/obiettivo V.I.S.P.O. nell'analisi dei loro bisogni, in chiave di pari opportunità, durante la fase della valutazione ex ante; conseguentemente hanno programmato le loro attività tenendo presenti queste esigenze. Anche in fase di valutazione in itinere, gli stessi soggetti si stanno attivando per assicurare la presenza e la trasversalità di criteri ed elementi che garantiscono l'applicazione delle indicazioni del V.I.S.P.O. nei sistemi di gestione, nella selezione degli interventi finanziabili, nella predisposizione e gestione dei sistemi di monitoraggio, nella realizzazione degli investimenti.

Nel suo complesso, quindi, potremmo considerare le Linee Guida V.I.S.P.O. come uno strumento politico nazionale di indirizzo valutativo che viene contestualizzato in base ai diversi bisogni ed alle diverse caratteristiche territoriali.

Poiché l'attività di valutazione accompagna tutta l'attuazione della programmazione, in via preliminare è stato necessario ricostruire le strategie contenute nei documenti di programmazione attraverso una lettura di genere degli stessi, al fine di compiere una ricognizione dell'integrazione del mainstreaming nelle politiche promosse (nazionali e regionali), valutare il peso esercitato dalla dimensione di genere nei processi di selezione ex ante dei progetti e degli interventi, elaborare un set di indicatori comune per la valutazione della realizzazione e dei risultati. La lettura di genere è un lavoro in continua evoluzione che accompagna l'intera programmazione attraverso l'analisi dei documenti di volta in volta predisposti dall'AdG.

2.3 La valutazione ISFOL – Unità Pari Opportunità

Si indicano di seguito i 4 ambiti tematici più significativi in chiave di valutazioni di genere:

- Modalità di integrazione degli interventi di FSE con gli altri Fondi strutturali FERS e FEOGA e con le politiche nazionali e regionali che agevolano la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Il problema della conciliazione merita un approfondimento dal momento che ancora oggi rappresenta uno degli ostacoli principali alla piena partecipazione

delle donne al mercato del lavoro. Tale tematica è stata assunta come prioritaria all'interno dei diversi documenti di programmazione comunitari e nazionali riferiti alle strategie per lo sviluppo dell'occupazione.

- Esiti dell'applicazione del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Sono osservabili esiti diretti ed indiretti riferiti alle 3 tipologie di azione previste dalla programmazione. La rilevazione di questo insieme di informazioni sui risultati raggiunti fornisce una dimensione importante dell'impatto che le politiche di pari opportunità promosse attraverso le azioni cofinanziate, possono determinare sulle persone e sui sistemi.
- Processi decisionali, di coordinamento e di implementazione delle politiche di pari opportunità nei territori di riferimento. Nel nostro ordinamento esistono numerose figure che si occupano di pari opportunità con competenze tra loro difformi; pertanto, al fine di garantire l'applicazione e l'implementazione delle politiche di pari opportunità negli ambiti di intervento di ciascuna di esse, si ritiene necessario individuare delle modalità per creare sinergie tra i diversi ruoli e le diverse funzioni.
- Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nell'attuale programmazione. Quest'ambito di approfondimento si giustifica in considerazione delle diverse ricadute che le decisioni di spesa assunte all'interno dei bilanci pubblici possono avere sugli uomini e sulle donne. È pertanto utile realizzare un'analisi valutativa dei bilanci pubblici che evidenzi il ruolo e il contributo svolto, in particolare, dall'FSE in riferimento alla riduzione delle disuguaglianze e delle discriminazioni ancora presenti.

Fig. 9: Indicatori di impatto: le variabili V.I.S.P.O.



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

2.4 Una proposta per il livello territoriale: il laboratorio/comitato per il main streaming -

La complessità delle funzioni delle Consigliere, legate all'utilizzo dei Fondi strutturali ed alle attività delegate alla formazione, all'avvio all'occupazione e, più in generale, allo sviluppo dell'occupabilità femminile – che rappresentano i passaggi naturali per raggiungere l'obiettivo di Lisbona rispetto ai livelli di occupazione femminile concordati in sede europea – richiede sicuramente iniziative inedite a livello regionale e provinciale.

Una delle iniziative di sicura maggior utilità, pur nella sua struttura sperimentale, è rappresentata dalla realizzazione, in ogni sede istituzionale dove operano le Consigliere, di presidi, uffici, o come proponiamo di chiamarli noi – laboratori/comitati per il mainstreaming di genere.

Tale ufficio avrà la finalità di valutazione *ex ante*, in itinere e finale di tutte le iniziative legate all'utilizzo dei Fondi, avvalendosi di sistemi di monitoraggio e valutazione collegati alla valutazione di impatto di genere, con la finalità ultima di *integrare la dimensione di genere nelle politiche locali*.

Finalità del laboratorio/comitato:

- Ottimizzare l'uso delle risorse destinate alla promozione delle pari opportunità
- Sostenere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a tutti i momenti decisionali
- Integrare la dimensione di genere nelle azioni e nelle politiche locali

Composizione del laboratorio/comitato:

- Rappresentanti politici presenti nei rispettivi consigli, provinciali e regionali
- Rappresentanti dei tavoli partneriali presenti a livello territoriale
- Comitati pari opportunità e commissioni/consulte ecc. del livello istituzionale di riferimento
- Consigliere di parità con funzioni di coordinamento
- Dirigenti di dipartimenti di settori interessati (scuola e formazione, lavoro, ecc.)
- Segreteria tecnica

Strumenti per l'organizzazione del Laboratorio/Comitato

- Risorse finanziarie: possono essere ricavate dagli stessi Fondi strutturali, da fondi nazionali, risorse interne dell'Ente, ecc.
- Atti normativi nazionali e comunitari: rappresentano lo sfondo giuridico per operare
- Banche dati, ricerche, buone pratiche ecc.: rappresentano gli elementi di riferimento e di confronto per la realizzazione del Laboratorio/Cantiere.

CAPITOLO 3

I Fondi strutturali

3.1 Fondi strutturali. Principi e finalità

I Fondi strutturali, istituiti dal Regolamento CE n. 1260 del 21 giugno 1999, costituiscono i principali strumenti finanziari tramite cui l'Unione europea sostiene il rafforzamento della coesione economica e sociale, al fine di ridurre il divario tra i livelli di sviluppo delle diverse regioni europee. I principi su cui si basa l'azione dei Fondi strutturali sono:

- la *concentrazione*, intesa su quattro diversi livelli:
 1. concentrazione degli interventi sui tre obiettivi prioritari di sviluppo socio-economico;
 2. concentrazione dei settori di intervento prioritari dei Fondi strutturali (infrastrutture, sviluppo delle risorse umane e sostegno al settore produttivo);
 3. concentrazione a livello geografico delle aree interessate al sostegno strutturale;
 4. concentrazione delle risorse finanziarie a favore prevalentemente delle regioni in ritardo di sviluppo;
- il *partenariato*, sia verticale, che comporta una cooperazione strettissima tra la Commissione e le Autorità nazionali, regionali o locali interessate, di ciascuno Stato membro, dallo stadio dell'elaborazione fino all'attuazione delle misure, sia orizzontale che prevede, nella fase di programmazione, il ricorso alla concertazione e quindi il coinvolgimento delle parti economiche e sociali e di tutti gli organismi competenti (anche in materia di ambiente e di parità tra gli uomini e le donne);
- l'*addizionalità*, quando l'aiuto comunitario integra gli sforzi finanziari dello Stato membro, senza tuttavia determinare una loro riduzione. Infatti, i Fondi strutturali non possono sostituire le spese pubbliche, o assimilabili, a finalità strutturali, che devono essere realizzate da uno Stato membro, ma possono solo integrarle;
- la *programmazione* dell'intervento di sostegno comunitario attraverso l'elaborazione di programmi di sviluppo pluriennali, realizzata mediante un processo decisionale, condotto in partenariato, organizzato in diverse tappe.

Fig. 10: I Fondi strutturali



La Comunicazione della Commissione europea "Agenda 2000" ha riformato la disciplina dei Fondi strutturali per il periodo di programmazione 2000-2006, riducendone il numero degli strumenti e concentrandone l'efficacia:

FESR - Fondo europeo di sviluppo regionale

Tale Fondo intende promuovere la coesione economica e sociale attraverso la correzione degli squilibri regionali e la partecipazione allo sviluppo e alla riconversione delle Regioni, garantendo al tempo stesso una completa sinergia con gli interventi degli altri Fondi strutturali, come si legge nel trattato di Amsterdam (art. 160).

FEAOG - Fondo europeo agricolo di orientamento e di garanzia

Istituito dal Regolamento n. 25 del 1962 (modificato da ultimo dal Regolamento CEE n. 728/70 e disciplinato dal Regolamento CE n. 1257 del 1999) questo Fondo è relativo al finanziamento della PAC, definisce il quadro del sostegno comunitario per lo sviluppo rurale sostenibile (art. 33 del Trattato di Amsterdam), costituendo una parte considerevole del bilancio generale dell'Unione europea.

FONDO DI COESIONE

Attivo dal 1994, finanzia progetti ambientali e di miglioramento della rete di trasporti degli Stati membri il cui PIL risulti inferiore al 90% della media comunitaria (Spagna, Grecia, Irlanda e Portogallo).

SFOP - Strumento finanziario di orientamento alla pesca

Definisce le priorità politiche e l'ambito d'intervento per il periodo 2000-2006, in base al Regolamento CE 1263 del 1999 riguardo l'equilibrio tra conservazione, gestione e sfruttamento razionale delle risorse ittiche, rafforzando la competitività delle strutture di sfruttamento e lo sviluppo di imprese vitali, valorizzando i prodotti della pesca e dell'acquacoltura e rilanciando le zone dipendenti da tali settori.

FSE - Fondo sociale europeo

Il compito del FSE nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione è quello di sostenere le misure volte a prevenire e a combattere la disoccupazione, al fine di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro e lo sviluppo delle risorse umane e favorire l'integrazione e il mercato del lavoro, promuovere un livello elevato di occupazione, la parità fra donne e uomini, lo sviluppo durevole e la coesione economica e sociale. Mira a formare una forza lavoro più competente e preparata a fronteggiare le nuove sfide del mercato e a prevenire la disoccupazione di lunga durata. A questo scopo, contribuisce alla creazione di nuovi e migliori posti di lavoro e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, soprattutto delle fasce deboli, e di coloro che incontrano particolari difficoltà nella ricerca di un impiego o nel mantenere il proprio posto di lavoro o nel reinserimento nel mercato del lavoro. Il FSE sostiene inoltre gli interventi degli Stati membri nei medesimi ambiti.

L'importo dell'intera dotazione dei Fondi strutturali ammonta a 195 miliardi di Euro per il periodo 2000-2006, escluso il Fondo di coesione.

Per rafforzare l'efficacia degli stanziamenti impegnati per le regioni in ritardo di sviluppo, il Regolamento prevede una concentrazione significativa delle risorse a favore dell'obiettivo. La ripartizione tra gli interventi è la seguente:

- 69,7% della dotazione globale all'obiettivo 1, cioè 135,9 miliardi di Euro;
- 11,5% della dotazione globale all'obiettivo 2, cioè 22,5 miliardi di Euro;
- 12,3% della dotazione globale all'obiettivo 3, cioè 24,05 miliardi di Euro;
- 0,5% della dotazione globale allo SFOP al di fuori dell'obiettivo 1, cioè 1,1 miliardi di Euro;
- 5,35% della dotazione globale alle iniziative comunitarie, cioè 10,43 miliardi di Euro;
- 0,65% della dotazione globale alle azioni innovatrici e alle misure di assistenza tecnica, cioè 1,27 miliardi di Euro.

Nel periodo di programmazione 2000- 2006 i Fondi sono stati impiegati per tre obiettivi (o linee di intervento):

1. Obiettivo 1 Promuove la crescita e l'adeguamento strutturale delle regioni in ritardo di sviluppo
2. Obiettivo 2 Favorisce la riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali
3. Obiettivo 3 Favorisce l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi d'istruzione, formazione e occupazione

3.2 I Fondi strutturali: modalità di impiego

La Commissione negozia con gli Stati membri sulla base di documenti di programmazione e procede ad una ripartizione indicativa dei Fondi per ciascun intervento e per ciascuno Stato membro. La nuova regolamentazione vede confermata l'impostazione fondata sul partenariato, il quale viene esteso alle autorità regionali e locali, alle parti socio-economiche e ad altri organismi competenti; i partner intervengono in ogni fase, sin dall'approvazione del piano di sviluppo. Inoltre, secondo il principio di addizionalità, gli aiuti europei devono aggiungersi agli aiuti nazionali e non sostituirli. Gli Stati devono mantenere, per ogni obiettivo, le loro spese pubbliche almeno allo stesso livello del periodo precedente. La programmazione rappresenta il processo di definizione strategica delle linee guida e delle priorità nazionali nell'allocazione dei Fondi. Per programmazione si intende il processo di organizzazione, decisione e finanziamento effettuato per fasi successive e diretto ad attuare su base pluriennale l'azione congiunta di Comunità e Stati membri per conseguire gli obiettivi.

Tale processo si compone di 5 step, secondo il dettato del Regolamento 1260/1999, che rappresenta un punto cardine della disciplina sui Fondi.

1. Orientamento
 2. Piano di sviluppo
 3. Quadro Comunitario di Sostegno (QCS)
 4. Programma operativo (PO)
 5. Complemento di programmazione
1. È la Commissione europea a redigere gli orientamenti che consentono agli Stati di elaborare i propri Piani su piattaforme comuni.
 2. Viene elaborato dallo Stato membro per ogni obiettivo e inviato alla Commissione. In esso si effettua un'analisi di contesto, si indicano le priorità e la strategia per attuarle con l'indicazione delle risorse finanziarie necessarie. In particolare, in relazione all'obiettivo 3 lo Stato elabora il "Quadro di Riferimento" in cui si indicano i legami con la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO).
 3. Sulla base del Piano di sviluppo, la Commissione e lo Stato membro elaborano il Quadro Comunitario di Sostegno (QCS). Questo documento contiene la strategia e le priorità di azione (Assi) dei Fondi strutturali sia all'interno dello Stato stesso che in una singola regione. Contiene quindi gli obiettivi degli interventi da finanziare e la definizione di quali fondi sosterranno l'azione scelta, la misura della partecipazione economica dei diversi partner e di eventuali altre risorse finanziarie. Il QCS rappresenta la cornice e la base per la stesura dei Programmi operativi, ossia dei documenti che definiscono le azioni da realizzare per attuare le linee di intervento individuate.
 4. Solo con l'approvazione del Programma Operativo (PO) i Fondi vengono effettivamente allocati, trovando in questo documento le indicazioni per gli strumenti e le modalità di realizzazione. Con il PO si avanza la domanda di contributo alla Commissione. Gli elementi che il PO deve contenere obbligatoriamente, infatti, sono le Misure, intese come strumenti tramite i quali un Asse trova attuazione nel lasso di tempo determinato e le azioni realizzabili a tal fine. I PO possono avere titolarità nazionale PON o regionale POR, e usufruiscono delle risorse di uno o più Fondi strutturali a seconda della collocazione all'interno degli obiettivi 1.2.3¹⁴. In sostanza, il PO specifica le azioni pluriennali (Misure) che verranno realizzate per il conseguimento di una o più priorità strategiche (Assi), le quali sono delineate nel QCS nell'ambito del quale il PO è inserito. Il soggetto responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del PO viene definito Autorità di Gestione (AdG), e può essere rappresentato dallo Stato membro o da altri organismi pubblici e privati che ne abbiano ricevuto delega.

¹⁴ Al perseguimento dell'Obiettivo 1 sono dedicati, nell'ambito dei Fondi strutturali, il Fondo Sociale Europeo (F.S.E.), il Fondo Europeo Sviluppo Regionale (F.E.S.R.), il Fondo Europeo Agricolo sezione Orientamento e Garanzia (F.E.A.O.G.) e lo Strumento Finanziario di Orientamento della Pesca (S.F.O.P.). L'Obiettivo 2 viene perseguito utilizzando, tra i diversi Fondi strutturali, il Fondo Sociale Europeo (F.S.E.), il Fondo Europeo Sviluppo Regionale (F.E.S.R.) e il Fondo Europeo Agricolo sezione Orientamento e Garanzia (F.E.A.O.G.). L'Obiettivo 3 utilizza, tra i Fondi strutturali della Comunità europea, il Fondo Sociale Europeo (F.S.E.).

5. Gli interventi previsti dal PO sono ulteriormente dettagliati nel Complemento di Programmazione, nel quale vengono specificate le Azioni relative ad ogni Misura, con l'indicazione delle relative risorse e delle categorie dei beneficiari finali. È la Commissione che valuta la congruità con la SEO ed i rispettivi Piani nazionali. Per l'abbreviazione di questo iter gli Stati membri possono presentare simultaneamente i Piani ed i Programmi operativi. In questo caso, il documento che viene approvato dalla Commissione si definisce DOCUP (Documento Unico di Programmazione) contenente sia le priorità che il contributo finanziario erogabile. Ugualmente, i DOCUP vengono corredati da un Complemento di programmazione che individua le azioni in dettaglio, i beneficiari finali, la pubblicità, la valutazione ed il monitoraggio. A differenza del PO e del QCS, le modifiche al Complemento non occorre vengano autorizzate dalla Commissione, ma possono essere portate avanti dallo Stato stesso con la sola autorizzazione del Comitato di Sorveglianza.

3.3 Gli attori della programmazione

Gli attori coinvolti nel processo di programmazione sono i seguenti:

- L'Autorità di gestione responsabile delle regolarità e dell'efficacia degli interventi. Può essere costituita da organismi pubblici o privati, nazionali o locali, designati dallo Stato membro per la gestione dell'intervento.
- L'Autorità di pagamento responsabile della gestione finanziaria degli interventi. Elabora e presenta le richieste di pagamento alla Commissione, riceve i contributi finanziari e li ripartisce tra i soggetti aventi diritto.
- Il Beneficiario finale è definito come "organismo o impresa pubblica o privata responsabile della committenza" e si dota di una organizzazione adeguata a garanzia di una sana gestione finanziaria nell'ottica di una totale trasparenza funzionale ai processi di valutazione in itinere.
- Il Comitato di Sorveglianza è l'organismo collegiale che accompagna l'attuazione degli interventi con funzione di sorveglianza, programmazione e valutazione. I CdS sono supportati nella trattazione di tematiche di interesse prioritario da "gruppi tecnici" composti da rappresentanti dello Stato membro, della CE e di adeguate strutture tecniche di consulenza.
- Il Valutatore indipendente effettua la valutazione intermedia in merito alla pertinenza, al grado di conseguimento degli obiettivi, all'impiego dei Fondi.

3.4 Il Fondo sociale europeo (FSE), in particolare

Le risorse stanziare dal QCS sono ripartite tra 6 Assi – corrispondenti ai campi d'intervento del FSE – all'interno dei quali sono stati individuati uno o più obiettivi specifici:

- ASSE A: Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro (MdL)
- ASSE B: Integrazione nel MdL delle persone più esposte al rischio di esclusione sociale
- ASSE C: Promozione e miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione e dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento lungo l'intero arco di vita (Formazione Continua)

- ASSE D: Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile; sostegno all'imprenditorialità; sviluppo del potenziale umano nei settori della ricerca e dello sviluppo tecnologico
- ASSE E: Sostegno alle pari opportunità per le donne sul mercato del lavoro. L'Asse E prevede l'attivazione di interventi che consentano alle donne di usufruire a pieno delle attività e dei servizi contemplati dagli altri Assi. Tra i suoi obiettivi concreti: migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro attraverso misure specifiche volte a garantire lo sviluppo delle carriere, l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale e a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro
- ASSE F: Accompagnamento del QCS e dei Programmi Operativi.

3.5 Il FSE per le pari opportunità tra uomini e donne

Il Regolamento 1260/1999 fa delle pari opportunità una priorità richiedendone l'integrazione nelle attività finanziate dai Fondi. Ricorre ad essa, infatti, in ben 10 dei 56 articoli del Regolamento; in particolare, riferimenti espliciti sono rintracciabili in numerosi articoli che di seguito riportiamo:

Art. 1.

Nel perseguire tali obiettivi la Comunità, per il tramite dei Fondi, contribuisce a promuovere uno sviluppo armonioso, equilibrato e duraturo delle attività economiche, lo sviluppo dell'occupazione e delle risorse umane, la tutela e il miglioramento dell'ambiente e l'eliminazione delle ineguaglianze, nonché la promozione della parità tra uomini e donne.

Art. 2.

La Commissione e gli Stati membri assicurano che l'azione dei Fondi sia coerente con le altre politiche ed azioni comunitarie, in particolare in materia di occupazione, parità tra uomini e donne, politica sociale e formazione professionale, politica agricola comune, politica comune della pesca, trasporti, energia e reti transeuropee, e che si integri con le esigenze di tutela ambientale nella definizione ed esecuzione dell'azione dei Fondi.

Art. 8.

Si raccomanda che nell'individuazione dei partner a livello locale, regionale e nazionale, gli Stati membri tengano conto dell'esigenza di promuovere le pari opportunità.

Art. 35.

Comitati di Sorveglianza 1. Ogni Quadro comunitario di sostegno o Documento unico di programmazione e ogni Programma operativo è seguito da un Comitato di sorveglianza. I Comitati di sorveglianza sono istituiti dallo Stato membro, d'accordo con l'autorità di gestione previa consultazione delle parti. Questi promuovono un'equilibrata partecipazione di donne e uomini.

Art. 36.

È dedicato agli indicatori di sorveglianza, si esplicita che possibilmente le statistiche utili al controllo dell'andamento della programmazione siano ripartite per sesso.

Art. 41.

La valutazione ex ante tiene conto in particolar modo della situazione in materia di competitività e di innovazione, di piccole e medie imprese, di occupazione, nonché di mercato del lavoro rispetto alla Strategia europea per l'occupazione, di ambiente e di parità fra uomini e donne e comprende in particolar modo quanto segue: c) una valutazione ex ante della situazione in termini di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro, inclusi gli obblighi specifici di ciascun gruppo; una stima dell'impatto atteso della Strategia e degli interventi, in special modo per l'integrazione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, per l'istruzione e la formazione professionale, per l'attività imprenditoriale delle donne e per la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

Su questa base, la Commissione europea ha redatto un documento tecnico concernente l'integrazione della politica delle pari opportunità nei programmi dei Fondi strutturali per il periodo di programmazione 2000-2006, con l'intento di incorporare la dimensione delle pari opportunità nel complesso delle azioni e delle politiche di intervento e di influenzare globalmente le strategie connesse all'utilizzo dei Fondi strutturali.

L'approvazione del FSE 2000-2006 ha segnato una svolta, rispetto alle precedenti programmazioni, in materia di pari opportunità tra uomo e donna. La strategia adottata da quella programmazione ha, infatti, introdotto una profonda innovazione attribuendo, da un lato, una valenza trasversale alla dimensione di genere (nel rispetto del principio del *mainstreaming*), e dall'altro rafforzando le misure specifiche per le donne. Il crossover di queste linee generali viene definito approccio duale o sistema a doppio binario.

Rispetto al passato, in cui il principio delle pari opportunità era previsto nell'ambito di azioni dedicate, il detto corso impone lo sviluppo di azioni di sistema sulle pari opportunità, che contribuiscano a rimuovere gli ostacoli ad un'efficace ed esaustiva implementazione delle politiche di *mainstreaming di genere*. Nella programmazione 2000-2006 del FSE le pari opportunità donna-uomo sono state, quindi, considerate in tutti gli Assi e le Misure, diventando un parametro importante per la progettazione e le attività specifiche. Analogamente nella nuova Programmazione 2007-2013 viene ribadita la trasversalità degli obiettivi e delle opportunità.

Per rafforzare gli interventi e rendere concreta la valenza trasversale delle pari opportunità, inoltre, il PON Ob. 3 ha previsto un Asse specifico - Asse E – dedicato alle donne a rafforzamento e, in qualche modo garanzia, dell'effettiva disponibilità di risorse per migliorare la posizione della componente femminile. Nell'ambito del FSE, l'Asse E riceve appena il 6% del finanziamento totale. L'Italia, insieme all' Austria e alla Germania, assegna più della media europea, con il 10% delle risorse totali dedicate.

A fronte di questi rilievi, la Commissione propone una serie di raccomandazioni per superare gli ostacoli, numerosi, che si frappongono ancora all'attuazione del *mainstreaming di genere*.

1. È essenziale definire misure specifiche imperniate sul genere, ed è altrettanto essenziale che i relativi finanziamenti siano visibili.
2. Gli Stati membri sono invitati ad identificare chiaramente:
 - a) i finanziamenti assegnati ad azioni specifiche a favore della parità uomo-donna;
 - b) i programmi e progetti che contribuiscono a tale parità (*mainstreaming della dimensione di genere*), attraverso il ricorso di indicatori chiari.
3. Gli Stati membri sono invitati ad incoraggiare i responsabili locali di programmi e progetti a ricorrere ad esperti in materia di parità uomo-donna, e a garantire la presenza di organismi di parità nei CdS dei Fondi strutturali. Inoltre, è necessario promuovere azioni di sensibilizzazione e formazione in materia di *mainstreaming*.
4. Gli Stati membri sono invitati a produrre, attraverso le AdG dei programmi, statistiche disaggregate per sesso, come elemento integrante degli interventi a titolo dei Fondi.
5. Ciascuno Stato membro è invitato a designare un rappresentante di alto livello con l'incarico di coordinare la strategia nazionale a favore della parità uomo-donna, a contribuire al coordinamento della strategia comunitaria e a partecipare ad un gruppo di alto livello incaricato di sostenere l'attuazione della dimensione di genere nel FSE.

L'Asse E, pertanto, prevede misure specifiche intese sia a migliorare l'inserimento, la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro anche autonomo ed imprenditoriale, sia a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro. La Misura E.1 prevede la realizzazione di azioni di sistema per sostenere il *mainstreaming* e le azioni positive per le pari opportunità, e si articola lungo due direttrici:

- Azione 1 - azioni a sostegno dell'applicazione del *mainstreaming* e della diffusione di una cultura delle pari opportunità tra uomini e donne.
- Azione 2 - trasferimento di buone pratiche ed azioni positive.

Le azioni positive

L'espressione "azione positiva" compare in ambito europeo all'inizio degli anni Ottanta e indica lo strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne. Nel 1984, attraverso un'apposita Raccomandazione del Consiglio dei Ministri delle Comunità europee, le "azioni positive" diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa.

A livello nazionale italiano la Raccomandazione viene recepita nel 1991 dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", che realizza il concetto di azione positiva riprendendo e amplificando i principi e le finalità che altre leggi (L. 1204/71 e L. 903/77) avevano introdotto.

Le azioni positive sono vere e proprie “discriminazioni positive” che, attraverso il rafforzamento della presenza delle donne, accelerano il processo di instaurazione di fatto dell'uguaglianza e combattono le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

Gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione scolastica e professionale, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Vengono considerate azioni positive le misure specifiche che:

- favoriscano l'occupazione delle donne e la promozione dell'imprenditorialità femminile;
- valorizzino il potenziale e il lavoro femminile, sia in termini quantitativi, che qualitativi in ogni settore, mansione e grado;
- identifichino e successivamente correggano le disparità che colpiscono le donne nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro. Le misure sono volte a eliminare gli effetti negativi derivanti dalla tradizionale divisione dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia e della società e a conciliare le responsabilità familiari con quelle professionali;
- concretizzino la parità effettiva tra uomini e donne.

Possono distinguersi, in relazione alla tipologia dell'intervento, tra azioni positive verticali , relative alla promozione dell'avanzamento femminile nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità e azioni positive orizzontali finalizzate, invece, alla creazione di occupazione mista ed equilibrata in tutti i settori. Le azioni positive miste, poi, riguardano entrambi gli ambiti. Tenendo conto degli effetti prodotti dalle azioni positive è possibile distinguere tra:

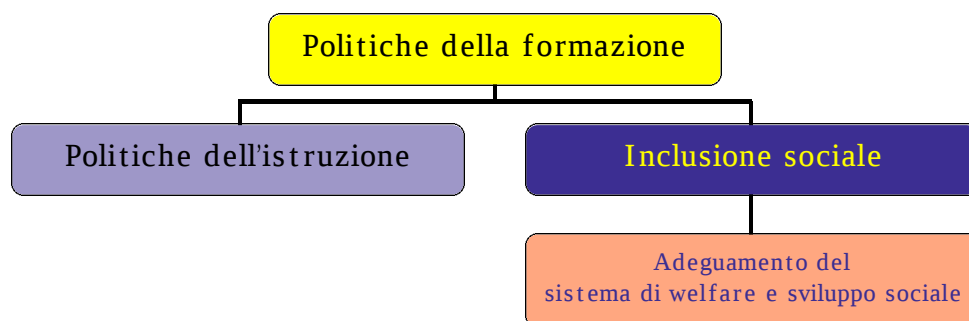
- strategiche : mirate cioè a produrre un mutamento effettivo, immediato e percepibile nella realtà aziendale a favore di processi gestionali e organizzativi tradizionalmente limitanti per le donne;
- simboliche : finalizzate all'inserimento delle donne a livelli di responsabilità o a lavori storicamente loro preclusi. Queste azioni, pur permettendo a poche persone di ottenere un vantaggio effettivo rispetto a un ruolo prima esclusivo dell'altro sesso, sono rappresentative;
- di sensibilizzazione : prevedono attività formative e di informazione volte a diffondere la politica di promozione della figura e del ruolo femminile nell'azienda e a combattere in maniera incisiva le discriminazioni indirette.

In ultimo, le azioni positive possono essere classificate in azioni di natura promozionale , cioè quelle azioni volte al superamento di posizioni di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro e di natura risarcitoria, che propongano, cioè, soluzioni alle discriminazioni femminili nel mondo del lavoro, particolarmente in riferimento alle retribuzioni e alla carriera.

3.6 La nuova programmazione dei Fondi strutturali 2007-2013

La programmazione finanziaria per il periodo 2007–2013 in materia di politiche di coesione, quindi il finanziamento di nuovi Fondi strutturali, è stato pianificato nel settembre 2005. Pur permanendo nei principi e nelle priorità dell'Unione, ancora non si conoscono ufficialmente quali saranno le azioni specifiche in materia di pari opportunità. Si ipotizza una nuova preminenza per le politiche di formazione.

Fig. 11: Politiche di formazione e priorità



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, Roma 5 maggio 2005

Una delle principali novità della riforma della politica di coesione per il periodo 2007-2013, predisposta dalla Commissione europea, e condivisa, peraltro, da tutti gli Stati membri, è quella di rafforzare, a livello europeo e nazionale, l'identificazione, la visibilità e la verificabilità degli obiettivi strategici di questa politica, e di meglio legarli agli obiettivi di sviluppo fissati nei vertici di Lisbona e Göteborg.

Questa scelta, che risponde alle critiche che la politica di coesione ha incontrato e incontra nel confronto politico e culturale europeo, mira ad accrescerne l'efficacia e la visibilità politica e accoglie la richiesta fatta dall'Italia, sin dal Memorandum sul futuro della politica di coesione, di renderne più forte ed esplicito l'indirizzo. La svolta strategica, proposta dalla Commissione, trova il principale punto di forza nella previsione, per ogni Paese, di un Quadro strategico nazionale che, per tutti gli obiettivi della politica di coesione, definisca, all'inizio del periodo, la strategia che si intende realizzare.

L'importanza del QSN è rimarcata dal fatto che gli obiettivi in esso enunciati, saranno oggetto centrale dei Rapporti strategici sull'attuazione che la CE e gli Stati membri saranno chiamati a discutere nel periodo di attuazione. Il QSN dovrà indicare: l'elenco dei Programmi operativi, le risorse di massima, annuali, per Programma operativo e per Fondo, la composizione, di massima, fra investimenti pubblici (materiali e immateriali) e i trasferimenti alle imprese, le indicazioni di alcuni obiettivi coerenti con quelli di Lisbona-Göteborg, con le relative strategie attuative, in particolare con la Strategia europea per l'occupazione e con gli obiettivi fissati negli Orientamenti strategici comunitari che la Commissione elaborerà per il 2007-2013; il Quadro dovrà anche dare evidenza a particolari indicatori.

Nota la necessità di ridurre le disparità nel livello di sviluppo, i Fondi strutturali non sono dei semplici strumenti per trasferire risorse finanziarie, ma hanno come obiettivo la reale crescita economica, per permettere alle regioni di raggiungere un livello di sviluppo duraturo. A tal proposito, la Commissione sostiene che tutte le regioni debbano partecipare al processo di crescita e che la politica di coesione debba essere utile per tutte; non

è, quindi, ipotizzabile tagliare dalla nuova programmazione le risorse riservate a competitività regionale e occupazione.

Il progetto comunitario prevede di destinare alla politica di coesione, per il prossimo settennio 2007-2013, un importo di 336,3 miliardi Euro, pari allo 0,41% del Reddito Nazionale Lordo dell'Unione.

Il negoziato in atto a livello europeo vede due diversi orientamenti riguardo il tetto minimo proposto dalla CE (pari all'1,24% del PIL) che, per alcuni Paesi (Francia, Germania, Regno Unito, Olanda, Svezia) dovrebbe essere abbassato all'1%, mentre per gli altri, tra cui l'Italia, esso non deve subire riduzioni.

Il FSE sostiene la coesione economica e sociale supportando le politiche degli Stati membri che mirano al:

- Raggiungimento piena occupazione
- Miglioramento qualità e produttività del lavoro
- Promozione inclusione sociale
- Riduzione disparità regionali nell'occupazione.

Nel fare ciò, il FSE tiene conto degli obiettivi comunitari in tema di inclusione sociale, istruzione e formazione, parità donne e uomini nella duplice valenza, azioni specifiche e mainstreaming.

Per la Competitività regionale e Occupazione e la Convergenza i campi di applicazione sono:

a) Più investimenti nelle risorse umane da parte delle imprese; sviluppo di sistemi di formazione lungo tutto l'arco della vita; trasparenza delle qualifiche e delle competenze; disseminazione capacità legate alle ICT; promozione cultura d'impresa e innovazione; sviluppo di nuove forme organizzative di lavoro anche al fine di identificare il futuro fabbisogno occupazionale e di competenze, e il supporto ai lavoratori in contesti di ristrutturazioni aziendali.

b) Modernizzazione e rafforzamento dei Servizi per l'impiego; misure attive che consentano di identificare precocemente i fabbisogni e consentano un sostegno personalizzato all'inserimento; "misure specifiche" per aumentare la partecipazione femminile al MdL (segregazione, conciliazione, accesso ai servizi per bambini e persone non autonome); "misure specifiche" per l'integrazione sociale dei migranti e la loro partecipazione al MdL anche attraverso assistenza, formazione linguistica, riconoscimento competenze acquisite all'estero.

c) Percorsi di integrazione al lavoro, azioni di accompagnamento, sostegno sociale e servizi di cura rivolti a fasce marginali in condizioni di esclusione sociale; lotta contro la discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro.

d) Promozione e sviluppo di partenariati e accordi; messa in rete degli attori significativi (stakeholders).

Inoltre per la Convergenza:

- a) Implementazione delle riforme dei sistemi di istruzione e di formazione in modo da rispondere ai bisogni di una società basata sulla conoscenza; maggiore partecipazione all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita (lotta all'abbandono scolastico e maggiore accesso all'istruzione iniziale, professionale e secondaria); sviluppo del potenziale umano nella ricerca e nell'innovazione.
- b) Promozione di buone strategie politiche, di sorveglianza e valutazione attraverso studi, statistiche e dialogo e coordinamenti tra i diversi soggetti pubblici e privati interessati; costruzione di capacità di implementare politiche e programmi anche attraverso la formazione manageriale degli attori chiamati al governo dei territori.

È come se il FSE si facesse carico di alcuni elementi delle Iniziative Comunitarie che non ci saranno più.

- 1. Raccomandazioni emanate ai sensi dell'art. 128 del Trattato; sostiene inoltre i principali obiettivi in tema di inclusione sociale.
- 2. Il sostegno del Fondo deve focalizzarsi su quelle politiche per le quali è in grado di offrire effetti rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi del programma.
- 3. Quali possono essere le aree urbane in difficoltà, i distretti rurali in declino, le aree dipendenti dalla pesca.
- 4. Ciò vale oltre che per il NAP Occupazione anche per il NAP Inclusione Sociale.

“Gli Stati membri e le Autorità assicurano che i Programmi operativi includano una descrizione di come la parità di genere è promossa nella programmazione, nell'implementazione, nel monitoraggio (compreso ogni indicatore specifico) e nella valutazione”. (Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, Roma 5 maggio 2005).

I rapporti annuali previsti e il rapporto finale, tra l'altro, devono contenere una sintesi dell'implementazione del *mainstreaming di genere* così come di qualunque azione specifica di genere.

Fig. 12: Fondo sociale europeo



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

Fig. 13: Sostegno della governance e del partenariato



Fonte: ISFOL-Unità Pari Opportunità, 5 maggio 2005

Conclusioni

Ancora oggi risultano significative ed attuali le conclusioni proposte dalla Commissione europea nella Comunicazione del 2002 al Parlamento, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale, al Comitato delle Regioni.

La Commissione europea ha prodotto una vasta letteratura sull'importanza della valutazione nei cicli di progetto e sui loro impatti specifici. L'esperienza dimostra che la parità uomo-donna è un settore politico complesso, e che vi sono numerosi ostacoli all'efficace attuazione di un doppio approccio volto ad associare misure specifiche e di mainstreaming; le raccomandazioni seguenti mirano ad aggirare tali ostacoli:

1. Misure specifiche imperniate sul genere sottorappresentato sono essenziali come primo passo, ed è importante che i finanziamenti ad esse destinati siano visibili. Gli Stati membri e le loro autorità di gestione sono invitati ad introdurre incentivi miranti ad aumentare la percezione e l'importanza della dimensione di genere in tutti i programmi dei Fondi strutturali. Si potrebbe in particolare pensare ad attribuire, fin dall'inizio - nei criteri di selezione - dei punti supplementari ai progetti che contribuiscono alla parità uomo-donna, garantendo cioè una partecipazione paritaria degli uomini e delle donne.
2. Alcuni Stati membri hanno posto l'accento principalmente sul mainstreaming di genere, rischiando di rendere il proprio effettivo sforzo di finanziamento difficile da identificare e seguire. Gli Stati membri sono quindi invitati ad identificare chiaramente, da un lato, i finanziamenti assegnati ad azioni specifiche a favore della parità uomo-donna, e, dall'altro, i programmi e progetti che contribuiscono a tale parità (mainstreaming della dimensione di genere), nonché a comunicare queste cifre con l'ausilio di chiari indicatori in occasione della revisione intermedia dei Fondi strutturali a partire dal 2003.
3. Realizzare un efficace mainstreaming della dimensione di genere è difficile e richiede competenze specifiche. Giacché si tratta di un settore relativamente nuovo, segnatamente nell'ambito dei Fondi strutturali:
 - a) Gli Stati membri sono invitati ad incoraggiare, tramite le Autorità di Gestione, i Comitati di Sorveglianza, i responsabili locali di programmi e di progetti, in particolare a breve termine, il ricorso a esperti in materia di parità tra gli uomini e le donne, e ad assicurare la presenza, nell'ambito dei Comitati di Sorveglianza dei Fondi strutturali, di rappresentanti degli organismi che operano a favore dell'uguaglianza e delle istituzioni scientifiche del settore;
 - b) Gli Stati membri sono invitati a lanciare azioni di sensibilizzazione e di formazione in materia di mainstreaming della dimensione di genere ad uso delle Autorità di Gestione, dei membri dei Comitati di Sorveglianza, dei responsabili dei programmi e dei progetti e dei loro partner.
4. Tutte le politiche traggono vantaggio da una valutazione ex-ante e da una valutazione dell'impatto. Nel contesto del mainstreaming di genere, la valutazione ex-ante dipende dalla disponibilità di dati basati su statistiche ripartite per sesso. La valutazione dell'impatto di genere richiede chiari indicatori, sia qualitativi che quantitativi, relativi alla parità uomo-donna, in modo da poter controllare e valutare il

rendimento ed i risultati. Gli Stati membri sono vivamente invitati ad assicurare, segnatamente attraverso le proprie Autorità di Gestione, che le statistiche disaggregate per sesso e la valutazione dell'impatto sulla parità uomo-donna diventino parte integrante degli interventi a titolo dei Fondi strutturali, anche in settori "non tradizionali" della parità uomo-donna, come le infrastrutture, i trasporti o l'ambiente.

5. Ciascuno Stato membro è invitato a designare un rappresentante di alto livello incaricato di coordinare la strategia nazionale a favore della parità uomo-donna, a contribuire al coordinamento della strategia comunitaria e a fare parte di un gruppo di alto livello incaricato di sostenere l'attuazione del mainstreaming della dimensione di genere negli interventi dei Fondi strutturali.

Oltre a queste necessarie azioni immediate, le raccomandazioni derivate dall'attuale periodo di programmazione dei Fondi strutturali affrontano problemi annosi che possono essere affrontati solo a lungo termine; di conseguenza manterranno sostanzialmente la loro validità per i futuri interventi dei Fondi strutturali. In particolare, l'assegnazione di fondi ad attività a favore della parità uomo-donna dovrà essere mantenuta e perfino aumentata per la maggior parte dei programmi.

Alla luce delle future prospettive della promozione della parità uomo-donna nell'Unione, alcuni temi dovranno comunque essere esaminati più approfonditamente. La Commissione ritiene che i punti più importanti siano i seguenti:

- Le pari opportunità tra le donne e gli uomini devono rimanere una priorità, e il duplice approccio - mainstreaming della dimensione di genere ed azioni specifiche - dimostratosi efficace, deve essere mantenuto.
- Gli investimenti in capitale umano e sociale nella società della conoscenza formeranno la base di una crescita a lungo termine dell'Europa. Di conseguenza, i futuri interventi dovrebbero concentrarsi sulla prevenzione dell'esclusione delle donne da questi settori, prestando particolare attenzione a favorire l'alto livello della formazione e dell'occupazione nel settore delle TIC e della RS, nonché al rafforzamento degli sforzi di promozione dell'imprenditorialità femminile, dell'istruzione permanente, della formazione, delle competenze e qualifiche delle donne in settori non tradizionali.
- I Fondi strutturali dovrebbero svolgere un ruolo importante nel contesto specifico del prossimo allargamento dell'Unione, in particolare combattendo i potenziali rischi nei nuovi Stati membri, concentrandosi su rischi corsi dalle donne particolarmente esposte agli effetti negativi della ristrutturazione economica e sociale, come l'aumento della disoccupazione e la diminuzione dell'offerta in materia di accoglienza dei bambini.

Allegati

Allegati

III Incontro nazionale della Rete
delle Consigliere di parità
Gruppo lavoro sui FONDI STRUTTURALI

Roma 23 novembre 2004
Hotel Parco dei Principi

Obiettivi del GRUPPO

- Facilitare la conoscenza della programmazione europea e degli interventi di sviluppo locale
- Ruolo istituzionale delle Consigliere regionali e provinciali
- Strumenti utili (controllo, verifica, ex ante – ex post)
- Verso la nuova programmazione

Come lavorare

- Riunioni del gruppo
- Forum (e-mail)
- Incontri con i referenti istituzionali
- "Compiti a casa"
- Coinvolgiamo le/gli esperte/i

Proposte alla rete

- "Opuscolo Informativo"
- Documento politico – programmatico
- Sezione dedicata nel sito
- Lavoro sulla nuova programmazione (newsletter?)

Opuscolo: ipotesi di indice

- Analisi del contesto
- Gli strumenti tecnici a disposizione delle Consigliere (V.I.S.P.O. ed altri indicatori) e quelli istituzionali (comitato di sorveglianza)
- Cosa deve o può fare la Consigliera rispetto ai Fondi strutturali
- Alcune buone prassi
- Le proposte per un lavoro comune in tutti i territori
- Verso la nuova programmazione
- NB: Chi ci supporta in questo lavoro?

Come

- Chiediamo alla Rete e, quindi, alla Consigliera nazionale, di individuare soggetto esterno per assistenza tecnica alla costruzione dell'opuscolo:
"Parte specifica del Kit Consigliere ISFOL?"

Punti già individuati da sviluppare

- Necessità della valutazione di impatto di genere (ex ante – ex post):
es. disseminazione delle buone prassi
 - Bilancio di genere
 - Gruppo di esperte parità e PO (anche in supporto alla Consigliera?)
 - presenza nei nuclei di valutazione di persone specializzate

DOCUMENTO POLITICO PROGRAMMATARIO

PROPOSTE ALLA RETE PER INTERVENIRE SULLE DECISIONI

- Cosa proporre a livello nazionale sulla nuova programmazione: es. costruzione di una rete europea delle figure di parità analoghe, attraverso apposite iniziative comunitarie che finanzino la possibilità di scambi e lo sviluppo di nuove strategie comuni
- Proposte finalizzate a rendere più "agevole" il lavoro delle Consigliere: portare all'approvazione della conferenza Stato-Regioni e all'UPI (necessità di coordinamento col Gruppo sulla riforma del D.Lgs. 196)
- Favorire il massimo accesso alle informazioni che ci consentano di lavorare in una ottica europea favorendo la dimensione sovranazionale (studiare il come)

SPERIMENTARE localmente la 53

- Sperimentazioni sul tema della conciliazione (legge 53) vedi manuale ISFOL ad esempio
- Stabilire codici deontologici tra lavoratrici autonome per la sostituzione delle imprenditrici in maternità o in assenza per motivi familiari
- Perché continuare a finanziare strumenti che non funzionano (microasili per le dipendenti che non ci sono più, registro delle sostitute per le imprenditrici di piccole aziende)?
- Modifichiamo a livello locale finanziando una studio che cerca soluzioni sul come fare una conciliazione efficace (es: tavolo con tutte le libere professioniste)

Attenzione!!!

- Garantire continuità delle strutture proposte (es.: sportelli che si chiudono alla fine del finanziamento)
- Non sperimentare la stessa cosa in due posti
- Sostenere e controllare le iniziative ma non essere coinvolte nel financing come Consigliere progettare le politiche di promozione e controllo

Sito delle Consigliere

Lavoriamo per dare contenuti nello spazio nel sito delle Consigliere

Finito di stampare nel mese di dicembre 2005
dalla Grafica 891 s.r.l.
Via Melbourne, 10 - 00139 Roma