



137

I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL MAINSTREAMING DI GENERE NELLE "AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE E AI SISTEMI" COFINANZIATE DAL FSE

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

137

I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO



L'**Isfol**, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con D.P.R. n. 478 del 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca con Decreto legislativo n. 419 del 29 ottobre 1999 ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'Istituto opera in base allo Statuto approvato con D.P.C.M. 19 marzo 2003, nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione ed al miglioramento delle risorse umane.

L'**Isfol** svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione, consulenza ed assistenza tecnica. Fornisce un supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro, ad altri Ministeri, al Parlamento, alle Regioni e Province autonome, agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali, pubbliche e private, sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Fa parte del Sistema Statistico Nazionale. Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Dove siamo

Via G. B. Morgagni, 33
00161 Roma
Tel. + 39 06445901

Riferimenti

Web: www.isfol.it
Presidente: **Sergio Trevisanato**
Direttore Generale: **Giovanni Principe**

La Collana

I Libri del Fondo sociale europeo raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività Isfol per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema"

La Collana

I Libri del Fondo sociale europeo è curata da **Isabella Pitoni** responsabile della Struttura di Comunicazione e Documentazione Istituzionale Isfol

ISSN: 1590-0002



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Dipartimento per le Pari Opportunità

137

I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL MAINSTREAMING DI GENERE NELLE "AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE E AI SISTEMI" COFINANZIATE DAL FSE

ISFOL

Il volume raccoglie i risultati di una ricerca curata dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol nell'ambito del PON Governance e Azioni di Sistema, Asse D, Obiettivo specifico 4.1.

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:
per l'Isfol: **Monica Esposito, Elena Murtas, Alessia Rosiello, Maria Antonietta Salvucci,**
come esperti esterni: **Andrea Bagnulo, Antonietta De Sanctis.**

Il volume è a cura di **Elena Murtas.**

Sono autori del volume: **Elena Murtas** (introduzione, parr. 1.2, 1.3, 2.1, 3.1, allegato); **Antonietta De Sanctis** (parr. 1.1, 1.2, conclusioni); **Alessia Rosiello** (parr. 2.2, 2.6); **Monica Esposito** (parr. 2.3, 2.4, 2.5); **Maria Antonietta Salvucci** (par. 2.7); **Andrea Bagnulo** (par. 3.1, 3.2).

Ha curato la revisione dei testi e l'editing del volume: **Elena Murtas.**

Testo chiuso ad ottobre 2009

Coordinamento editoriale della collana
I Libri del Fondo sociale europeo
Valeria Cioccolo e Loretta Pacini

Copyright (C) [2009] [ISFOL]
Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza
Creative Commons Attribuzione - Non commerciale -
Condividi allo stesso modo 2.5. Italia License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/it/>)



ISBN: 978-88-543-0043-9



INDICE

Premessa	7
Introduzione	9
1 Le “azioni rivolte alle strutture ai sistemi” quale ambito di osservazione gender sensitive	13
1.1 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. sviluppata nella programmazione FSE per il 2000-2006	13
1.2 Le “azioni rivolte alle strutture e ai sistemi” nella programmazione del FSE 2000-2006 e 2007-2013	25
1.3 Articolazione del documento	42
2 “Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi” gender sensitive nella programmazione dell’Obiettivo 3 per il 2000-2006	43
2.1 La rilevazione delle “azioni rivolte a strutture e sistemi” gender sensitive	43
2.2 Caratteristiche generali delle “azioni rivolte a strutture e sistemi” rilevate	47
2.3 Elementi qualificanti gli interventi in ottica di genere	54
2.4 Principali finalità di pari opportunità e mainstreaming di genere	62
2.5 Principali risultati in ottica di genere	65
2.6 Partenariato attivato	68
2.7 Le “azioni rivolte alle strutture e ai sistemi” rilevate: le tematiche di pari opportunità affrontate	69

3 La priorità di pari opportunità e il mainstreaming di genere nella valutazione delle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi"	83
3.1 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: il risultato di un confronto con le Autorità di Gestione dell'Obiettivo 3 durante la programmazione 2000-2006	83
3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo	100
Conclusioni	119
Bibliografia	129
Allegato	137

PREMESSA

Con l'attuale periodo di programmazione dei Fondi strutturali il Dipartimento per le Pari Opportunità ha assunto l'impegno di proseguire la propria azione di sostegno e sviluppo delle politiche di pari opportunità che, attraverso l'utilizzo delle risorse straordinarie, è possibile implementare anche grazie agli indirizzi e agli interventi, a tale proposito, intrapresi e profusi dal livello europeo.

In particolare lo fa in favore dell'obiettivo territoriale maggiormente svantaggiato, l'Obiettivo Convergenza, attraverso un piano d'intervento cofinanziato dal FSE che trova la sua sintesi nell'Asse D, Pari Opportunità e Non Discriminazione, del PON "Governance e Azioni di Sistema", finalizzato a sostenere sia le pari opportunità di genere sia le pari opportunità per tutti, così come definite dagli indirizzi comunitari, rivolte a colmare i gap derivanti da forme di discriminazione basate su razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

Se su questo secondo fronte l'azione si avvia con la presente programmazione e sarà fondamentale poter costruire nuovi percorsi d'intervento, anche attraverso azioni di mainstreaming dalla parità di genere alle pari opportunità per tutti, con particolare riferimento ai sistemi della formazione e del lavoro, sul fronte delle pari opportunità di genere il Dipartimento intende capitalizzare l'esperienza realizzata attraverso le azioni di sistema messe in campo durante la programmazione del 2000-2006, con l'obiettivo ultimo di contribuire ad elevare le capacità delle amministrazioni nella programmazione e gestione di una politica regionale fondata sulla prevenzione e sul contrasto di ogni forma di discriminazione.

Si prevede, quindi, sulla parità di genere, una continuità di azione tra la programmazione del 2000-2006 e questa del 2007-2013, in particolare in favore delle zone più svantaggiate del Paese, che consenta sia un sostegno alle azioni dedicate che un supporto a tutti quei processi che siano in grado di innescare e di sostenere il mainstreaming di genere, in questo caso, all'interno di tutte quelle politiche direttamente e indirettamente rivolte allo sviluppo delle risorse umane. L'attuale programmazione, infatti, sebbene non stabilisca un tetto di impegno finanziario in favore della parità di genere, richiama comunque la necessità di pro-

Premessa

seguire nella **strategia del doppio binario**, di **promuovere le pari opportunità nell'intero ciclo di vita dei programmi, di rendere conto con cadenza annuale degli avanzamenti rispetto alle azioni dedicate e alle iniziative di gender mainstreaming intraprese.**

Continuità di azione che riguarda anche un ambito, quello della valutazione in chiave di genere, su cui il Dipartimento ha dispiegato il suo particolare impegno a partire dal 1999 attraverso l'elaborazione delle Linee Guida V.I.S.P.O., poi sviluppate nel 2000-2006, e che, per il 2007-2013, trova un seguito nella linea di attività "Implementazione e consolidamento dell'azione di sistema sul monitoraggio e la valutazione in chiave di genere". È attraverso questa linea che si intende voler incidere, promovendo il mainstreaming di genere, su quegli unici processi, il monitoraggio e la valutazione, che in una logica di apprendimento continuo rispetto all'azione di governo, sono in grado di fornire e restituire alle Autorità di Gestione informazioni preziose rispetto a cosa si programma e si realizza, a come si programma e si realizza, ai risultati che si raggiungono con la programmazione e le realizzazioni attivate.

Il contributo presentato in questo rapporto, che si colloca in questo ambito di intervento del Dipartimento, è un contributo prezioso per diverse ragioni. Da un lato, rappresenta un'occasione di riflessione su come azioni complesse come quelle rivolte alle strutture e ai sistemi possano integrare ed internalizzare le politiche di promozione delle pari opportunità tra i generi durante l'intero ciclo della loro attuazione, compresa la valutazione. Dall'altro rappresenta una prima occasione per capitalizzare e trasferire quanto avviato e messo a punto per la programmazione 2000-2006 nella programmazione 2007-2013, cominciando ad attuare quel processo che ricorre nel piano previsto per i territori in Convergenza e che può essere definito di mainstreaming di genere all'interno di un processo di mainstreaming tra i territori.

Michele Palma

Direttore Generale

Ufficio per gli Interventi in campo Economico e Sociale

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità



INTRODUZIONE

Il contributo che viene presentato in queste pagine fa parte del lavoro più ampio avviato dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol durante la programmazione del FSE per il 2000-2006 e nasce dalla linea di attività *Definizione di un modello di valutazione dell'impatto delle politiche in chiave di genere per l'attuazione delle Linee guida V.I.S.P.O.*, contemplata all'interno della Convenzione siglata tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e l'Isfol per l'attuazione delle azioni previste all'interno dell'Asse E, Misura E1, Azione 1 del Programma Operativo Nazionale per l'Obiettivo 3 "Azioni di sistema".

Specificamente prende ad oggetto quelle che, nella programmazione 2000-2006, erano state identificate come *tipologie di azione rivolte a strutture e a sistemi*, ovvero azioni non dirette alle persone, come la tradizionale missione del FSE aveva previsto sino a quel momento, bensì dirette a quelle strutture e a quei sistemi a cui le persone destinatarie delle politiche cofinanziate dal FSE si rivolgono, ovvero i sistemi del lavoro, della formazione, dell'istruzione, il sistema della loro integrazione e il sistema del loro governo.

Originariamente tale approfondimento era previsto in contemporanea con quello realizzato tra il 2005 e il 2006, rivolto specificamente alle altre due tipologie di azione cofinanziabili, quelle *rivolte alle persone* e quelle *rivolte all'accompagnamento* e che ha dato vita ad una pubblicazione chiusa nel giugno 2006. In quella circostanza la riflessione proposta rivolgeva la propria attenzione, prioritariamente, alla fase degli esiti, ovvero dei risultati di pari opportunità di tali tipologie di azioni e, per lo meno nelle intenzioni, l'obiettivo voleva essere lo stesso anche per le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi.

Di fatto, come si coglierà meglio dalla lettura del testo, la complessità che accompagna le fasi di programmazione e di attuazione di tali azioni e la mancanza di un consolidato rispetto al loro monitoraggio e alla loro valutazione, che vada oltre gli elementi procedurali, hanno portato il Gruppo di Lavoro a concentrarsi, in questo caso, sulle diverse fasi di attuazione di tali tipologie di azione e su come nelle diverse fasi le politiche di pari opportunità di genere, dirette e trasversali, possano manifestarsi.

Ne è, pertanto, derivato un contributo che, da un lato, analizza esempi di azioni rivolte a strutture e sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità realizzate durante la programmazione 2000-2006 e ne identifica gli elementi che è opportuno siano presenti affinché un tale tipo di azione possa dirsi orientata alle pari opportunità, dall'altro, avanza delle proposte per la costruzione di un percorso valutativo di tali azioni che possa definirsi *gender sensitive*.

Il momento storico in cui questo contributo viene presentato, che vede la definitiva chiusura operativa della precedente programmazione e l'avvio, seppur rallentato, della nuova, consente di avanzare alcune riflessioni volte ad effettuare un bilancio su come gli interventi dedicati e il mainstreaming di genere abbiano contaminato le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi nel 2000-2006 e di prospettare come questo processo possa essere sostenuto e implementato durante il 2007-2013.

Nel periodo di programmazione in corso, sebbene non esistano riferimenti espliciti, a partire dai testi dei Regolamenti, ad un qualche sistema di classificazione delle azioni cofinanziabili e, quindi, anche di quelle rivolte a strutture e sistemi, diverse sono le azioni programmate dalle Autorità di Gestione sull'intero territorio nazionale riconducibili a questo tipo e che sembrano presentare al loro interno delle specifiche che rimandano all'integrazione del principio delle pari opportunità tra i generi.

La funzione di indirizzo e orientamento che il Dipartimento, a partire dal 1999, a tale proposito, si è impegnato ad assolvere sulla valutazione in chiave di genere all'interno delle politiche cofinanziate dai Fondi strutturali e, in particolare, dal FSE, può quindi proseguire, trovando ragion d'essere soprattutto nei territori dell'Obiettivo Convergenza, laddove i problemi legati alla crescita e allo sviluppo sono anche molto condizionati dal livello e dalla qualità della partecipazione femminile a questa crescita e a questo sviluppo.

È, infatti, specificamente ai territori in Convergenza che si rivolge il complesso delle azioni del Dipartimento previste, per il 2007-2013, all'interno dell'**Asse D - Pari Opportunità e Non Discriminazione del Programma Operativo Nazionale "Governance e Azioni di Sistema"**. Tra queste è presente la linea **Implementazione e consolidamento dell'azione di sistema sul monitoraggio e la valutazione in chiave di genere che ha il duplice obiettivo di:**

- promuovere il trasferimento e l'adattamento ai territori in Convergenza di quanto già predisposto ed attuato per i territori dell'Obiettivo 3 durante la programmazione 2000-2006;
- individuare e implementare nuovi ambiti valutativi e di monitoraggio qualitativo che presentino significative ricadute di genere, siano queste dirette che indirette, con riferimento sia ai contesti, sia agli interventi promossi e alla loro implementazione, sia ai risultati e agli impatti che producono.

Linea di attività che è oggetto della nuova Convenzione siglata per il 2007-2013 tra il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei

Ministri e l'Isfol, la quale è stata avviata e verrà implementata, per il periodo di programmazione in corso, sempre dall'Unità Pari Opportunità, e che ha la finalità generale di elaborare linee guida e diffondere orientamenti, metodologie, metodi e tecniche per il monitoraggio e la valutazione in chiave di genere.

Questa, insieme e in sinergia con le altre azioni previste dall'Asse D del PON, dovrebbe poter dare un significativo contributo alla costruzione e al mantenimento di un **processo di governance delle pari opportunità** che sia in grado di **assumere i bisogni differenziati della popolazione di riferimento, in base all'appartenenza di genere, e di trovare, conseguentemente, le risposte maggiormente adeguate ed efficaci.**

Attraverso il contributo presentato in queste pagine si tenta di compiere un primo passo verso l'obiettivo del trasferimento e dell'adattamento di quanto sperimentato e sottoposto a sistematizzazione nei confronti dei territori dell'Obiettivo 3 e quanto si comincia ad attuare nell'attuale Obiettivo Convergenza.

La riflessione, infatti, si snoda a partire da esperienze realizzate in Obiettivo 3 tra il 2002 e il 2008. Di queste si analizzano diversi elementi, tra cui alcuni ritenuti significativi sul piano della promozione della parità tra i generi, i quali trovano origine, in particolare, da quanto elaborato nel 2000-2006 intorno alle linee guida V.I.S.P.O., e per i quali vengono organizzate anche delle giornate di discussione e di riflessione tra il 2007 e il 2008 con le Autorità di Gestione direttamente interessate. Il risultato di questo lavoro ha dato vita a ciò che viene riportato nella parte finale del contributo e che vuole rappresentare un'ipotesi di percorso valutativo in grado di **integrare la politica delle pari opportunità tra i generi nell'insieme delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi.**

Congiuntamente a questo tipo di analisi è stata anche condotta una ricognizione di quelle che possono essere identificate come azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla **promozione delle pari opportunità di genere presenti nei Programmi Operativi Regionali per il 2007-2013 sia dell'Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione sia dell'Obiettivo Convergenza.**

È attraverso questa prima conoscenza del programmato, in particolare dell'**Obiettivo Convergenza, dato l'ambito territoriale di azione previsto dall'Asse D del PON,** che potrà essere possibile avviare quell'azione di sistema nazionale volta a fornire orientamenti e indirizzi, anche attraverso il trasferimento di quanto sperimentato e sistematizzato in un territorio del Paese, considerando che potranno rivelarsi utili possibili adattamenti, tenuto conto del diverso livello di sviluppo dei territori considerati che si riflette, necessariamente, anche nel diverso grado di avanzamento delle politiche di pari opportunità tra i generi esistente al loro interno.

LE “AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE AI SISTEMI” QUALE AMBITO DI OSSERVAZIONE GENDER SENSITIVE

1.1 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. SVILUPPATA NELLA PROGRAMMAZIONE FSE PER IL 2000-2006

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.*, della quale questo rapporto è uno dei prodotti, si colloca fra le attività previste nella Misura E1 Azione 1 del PON “Azioni di sistema” Ob.3 della Programmazione FSE per il periodo 2000-2006.

Essa è scaturita, da un lato, dalla volontà di dare attuazione alle raccomandazioni ufficiali emanate dalla Commissione Europea circa l’integrazione del principio di uguaglianza di opportunità fra donne ed uomini, nelle varie fasi del processo programmatorio¹ e, dall’altro, dalle Linee Guida V.I.S.P.O., adottate dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri nel giugno 1999. Tali raccomandazioni invitavano a:

- promuovere azioni specifiche per le pari opportunità tra donne e uomini;
- garantire il rispetto delle specificità di genere trasversalmente all’attuazione degli interventi a valere sui singoli assi² e sulle singole misure³ e per l’intero ciclo programmatorio.

1. Cfr. Commissione des Communautés Européennes, *Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, COM (1996) 67 final del 21.02.1996; Commission Européenne, *Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels*, Mars 2000; Regolamento (CE) n.1260/99, in GUCE L161 del 26.06.1999; Regolamento (CE) n.1784/99, in GUCE L213 del 13.08.1999; Documenti di programmazione e attuativi (bandi e avvisi) a livello nazionale e territoriale.

2. Si ricorda che per la programmazione 2000-2006 gli assi hanno rappresentato le priorità d’intervento direttamente riconducibili agli obiettivi globali su cui si è articolata la strategia del FSE. Con riferimento specifico alla programmazione FSE 2000-2006 per Obiettivo 3 gli assi sono stati: A) *Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l’inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro.* B) *Promozione di pari*

Si tratta, a ben vedere, di azioni che, pur attraverso percorsi differenziati, convergono verso l'obiettivo di integrare il *mainstreaming* di genere nelle politiche promosse dal FSE e, quindi, in tutte quelle politiche cofinanziate tese a fornire un "... sostegno a misure volte a prevenire e a combattere la disoccupazione nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro al fine di promuovere un livello elevato di occupazione, la parità tra uomini e donne, uno sviluppo duraturo e la coesione economica e sociale"⁴.

L'uguaglianza di opportunità fra uomini e donne è diventato, perciò, uno dei principi guida per fare la diagnosi del contesto nel quale realizzare i programmi; per articolare la strategia degli interventi; per caratterizzarne il sistema di gestione; per selezionare i progetti ammessi a finanziamento; per predisporre i sistemi di monitoraggio e di rilevazione dei dati; per attuare gli interventi; per valutare i risultati e rilevarne l'efficacia riferita agli esiti ed agli effetti prodotti⁵.

In particolare, il Fondo, dettando le regole anche valutative per il periodo 2000-2006, ha dato un contributo importante perché si sviluppasse una maggiore coerenza fra obiettivi e risultati all'interno del ciclo di programma.

L'altro cardine dell'azione di sistema che qui si sta descrivendo è rappresentato dalle Linee guida V.I.S.P.O., sia per i contenuti proposti dal documento sopra citato del 1999, sia per quelli sviluppati nel secondo documento elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità nel luglio 2000: *Linee guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità per donne e uomini*. Entrambi hanno costituito quadro di riferimento forte per la programmazione 2000-2006⁶.

opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale. C) Promozione e miglioramento: della formazione professionale, dell'istruzione, dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita, al fine di: Agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro, Migliorare e sostenere l'occupabilità, Promuovere la mobilità professionale. D) Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia. E) Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e 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. F) Accompagnamento del QCS e dei programmi operativi.

3. Si ricorda che per la programmazione 2000-2006 le misure hanno rappresentato delle linee di intervento attraverso le quali raggiungere gli obiettivi specifici. Cfr. a questo proposito il par. 1.3 del testo del Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) FSE, Obiettivo 3, per il 2000-2006.
4. Cfr. Regolamento (CE) n.1784/99, in GUCE L213 del 13.08.1999, art.1 *Compiti*.
5. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, a cura di G. Indiretto e E. Murtas, Soveria Mannelli (Catanzaro), Rubbettino, 2004 (I Libri del Fondo sociale europeo).
6. Gli orientamenti del DPO sono stati espressi nei due documenti: *Linee Guida "Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa" - Fondi strutturali 2000-2006 - V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità)*, Giugno 1999; *Linee Guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità tra donne e uomini*, Luglio 2000.

Il primo, perché ha definito contenuti, metodologie, strumenti operativi e supporto per le funzioni di programmazione e valutazione, il secondo in quanto ha fornito alle Autorità di Gestione (AdG) dei Fondi Strutturali suggerimenti ed indicazioni per tradurre le scelte strategiche da queste operate nei Piani Operativi in tipologie di azioni coerenti con l'obiettivo generale del "miglioramento delle pari opportunità e della partecipazione di uomini e donne ad uno sviluppo equilibrato".

Il V.I.S.P.O. si configura come un modello le cui finalità generali hanno teso a:

- individuare indirizzi ed orientamenti metodologici utili ad ampliare la base informativa sulla condizione delle donne rispetto al mercato del lavoro e agli interventi avviati per migliorarne la condizione attraverso le risorse comunitarie;
- individuare standard di qualità da utilizzare nella valutazione dei programmi operativi, con particolare riferimento all'applicazione del principio di *mainstreaming* di genere;
- definire modalità di implementazione e sostegno delle politiche di *mainstreaming*, anche attraverso il coinvolgimento di una rete di attori locali interessati all'attuazione delle relative politiche.

L'individuazione delle principali aree di impatto sulle quali potevano agire i Fondi Strutturali ne ha sostanziato l'impianto metodologico. Gli interventi programmati, durante l'intero processo attuativo, avrebbero dovuto orientarsi verso le aree individuate, indicate quali variabili/obiettivo, ed i loro impatti avrebbero dovuto essere assunti quali oggetto della valutazione.

Si tratta di quattro grandi ambiti tematici, dapprima declinati in sotto-obiettivi e azioni dentro le varie misure di intervento dei documenti di programmazione e, successivamente, fatti oggetto di rilevazione, mediante indicatori osservabili e, per quanto possibile, quantificabili, al fine di valutare il grado di miglioramento prodotto dai programmi attuati.

Questi vengono indicati come:

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

L'azione di sistema che ispira l'approfondimento tematico oggetto di questo rapporto, l'ultimo fra quelli previsti, perseguiva le seguenti finalità:

- contribuire ad implementare, a monitorare, a valutare l'efficacia delle misure e delle azioni adottate, anche mediante approfondimenti tematici necessari per individuare gli indicatori utili allo scopo;
- sviluppare una rete di interlocutori e un'azione di sensibilizzazione a cascata sul territorio;
- seguire gli sviluppi di analoghe problematiche in altri Stati membri per alimentare un costruttivo percorso di scambi di esperienza e di crescita.

Il lavoro dell'Unità Pari Opportunità dell'Isfol, su mandato ricevuto dal DPO, ha preso avvio nel 2002 con la realizzazione del primo contributo: *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per la riprogrammazione FSE - Ob.3*; questo, concepito come strumento di proposta circa l'applicazione del principio di pari opportunità e di *mainstreaming* di genere all'interno del ciclo di programmazione del FSE in realizzazione, era indirizzato alle Autorità di Gestione, ai valutatori, alle strutture di assistenza tecnica, agli organismi di parità, agli attori dei progetti finanziati, all'universo, cioè, dei soggetti dai quali dipende il corretto, coerente e completo raggiungimento degli obiettivi delle politiche. Si affrontavano lì i problemi della valutazione in chiave di genere nella fase *ex ante* (analisi di contesto e valutazione di scenario, contenuti specifici della fase di avvio di una nuova programmazione), degli indirizzi e strumenti per la valutazione *in itinere* e, nello stesso tempo, si rinvia alla necessità di individuare indicatori utili a valutare, nella fase *ex post*, la coerenza delle misure adottate rispetto agli obiettivi della programmazione e l'impatto determinato dalle politiche di pari opportunità promosse. Lo studio prendeva l'avvio, ed è stato realizzato, in un momento particolare del ciclo della programmazione comunitaria: si era in piena fase di riprogrammazione di metà percorso; ciò rendeva attuali ed utilizzabili proposte e impostazioni ivi contenute. E proprio la fase in corso aveva spinto verso la ripresa anche delle questioni relative alla valutazione *ex ante*: le Autorità di Gestione avrebbero potuto integrare i dati raccolti al momento della programmazione generale, con informazioni utili a meglio valutare effetti ed impatti delle politiche di pari opportunità. La riflessione del gruppo di lavoro, finalizzato a tradurre gli orientamenti e gli indirizzi del V.I.S.P.O. in strumenti e modalità operative, si soffermava anche sui criteri per la redazione dei bandi e la selezione dei progetti, sugli indicatori di realizzazione e di risultato, le prime, azioni specifiche della fase attuativa, gli ultimi utili anche per le azioni di riprogrammazione. Inoltre, individuava alcuni ambiti tematici, ritenuti rilevanti per la valutazione in chiave di genere, sui quali era necessario produrre degli approfondimenti.

Si trattava di politiche di conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa⁷, del processo decisionale, di coordinamento e di implementazione delle politiche di pari opportunità nel FSE⁸, dell'impiego in chiave di genere delle risorse finanziarie della programmazione in realizzazione⁹, degli esiti derivanti dagli interventi realizzati¹⁰.

7. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, a cura di G. Indiretto, Soveria Mannelli (Catanzaro), Rubbettino, 2005 (I Libri del Fondo sociale europeo).

8. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Gli organismi per le politiche di genere. Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, a cura di G. Indiretto, Soveria Mannelli (Catanzaro), Rubbettino, 2007 (I Libri del Fondo sociale europeo).

9. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE*, a cura di E. Murtas, Soveria Mannelli (Catanzaro), Rubbettino, 2007 (I Libri del Fondo sociale europeo).

10. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le "azioni rivolte alle persone" e le "azioni rivolte all'ac-*

È opportuno esplicitare le ragioni che avevano indotto il gruppo di lavoro a prendere in esame tutte le fasi del processo valutativo, ivi compresa la valutazione degli esiti/effetti delle azioni.

Nel primo prodotto della ricerca¹¹ si precisava come programmare interventi in un'ottica di genere e, secondo la logica del *mainstreaming*, considerarla trasversalmente a tutte le fasi della programmazione, obblighi a prendere in considerazione tali problematiche e ad individuare risposte coerenti sia in fase di progettazione, che di realizzazione, che di valutazione degli interventi stessi.

Inoltre, come si sosteneva nel rapporto circa gli esiti delle azioni rivolte alle persone, "... tutto ciò non è tuttavia sufficiente: è indispensabile, infatti, che i policy maker si interrogino anche circa gli effetti che un particolare intervento, una data politica, possono determinare su uomini e donne (con le loro specificità, le loro differenze: di reddito, situazione familiare, situazione professionale, cultura, educazione), anche quando questi non ne siano i destinatari diretti. Diventa poi essenziale, ad intervento concluso, valutarne le conseguenze."¹²

L'approccio valutativo utilizzato dal gruppo è quello della valutazione come apprendimento, in alcune fasi aiuto alla decisione, strumento di miglioramento di una programmazione concepita come processo circolare in evoluzione, nel quale ogni prodotto/risultato di fase condiziona in modo determinante la fase successiva ma, anche, se correttamente valutato, può fornire indicazioni utili per migliorare efficacia ed efficienza di una successiva riedizione.

La similitudine con la costruzione di una *policy* sembra del tutto evidente; anche questa è un processo che si sostanzia di: individuazione del problema, decisione, implementazione, risultati immediati ed effetti.

Concepire una politica o la programmazione dei Fondi Strutturali come processo circolare in evoluzione fa assumere alla valutazione la caratteristica di *strumento*, anch'essa processo necessario per restituire al decisore un giudizio di valore sul programma e sulla sua attuazione, a condizione che ne abbia effettivamente accompagnato il ciclo di vita.

Quelli appena esposti sono stati gli argomenti e le motivazioni che avevano indotto il Gruppo di Lavoro (GdL) a prendere in considerazione tutte le fasi del processo valutativo, anche quelle per le quali esistevano già sistemi informativi e procedure consolidate di analisi valutative. Si pensi alla valutazione del grado di attuazione del principio di pari opportunità nelle azioni rivolte alle persone, effettuata grazie alla disaggregazione per genere delle informazioni relative ai destinatari.

compagnamento" lette secondo il genere, a cura di E. Murtas, Soveria Mannelli (Catanzaro), Rubbettino, 2006 (I Libri del Fondo sociale europeo).

11. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, op. cit.

12. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le "azioni rivolte alle persone" e le "azioni rivolte all'accompagnamento" lette secondo il genere*, op. cit., p. 23.

Nel corso degli ultimi due cicli di programmazione FSE (quello al quale ci si riferisce in queste pagine, 2000-2006, ed il precedente) è stato sviluppato e strutturato dalla Struttura Nazionale di Valutazione Isfol un impianto valutativo, al quale hanno partecipato e che ha coinvolto anche diverse realtà territoriali, che aveva assunto ad oggetto l'efficacia delle azioni rivolte alle persone e, per farlo, si posizionava su due momenti specifici del ciclo di attuazione: *ex ante* l'intervento, con la rilevazione dell'intenzione espressa dai destinatari di parteciparvi, ed *ex post* a 6 e/o a 12 mesi dalla conclusione¹³.

Il lavoro del Gruppo si è sviluppato come rilettura ed integrazione in chiave di genere degli strumenti di rilevazione predisposti per l'indagine di *placement* citata.

Si è fatto richiamo in precedenza agli approfondimenti tematici realizzati dal Gruppo di Lavoro quale contributo per la riprogrammazione dei nuovi interventi e per la definizione di un modello per la valutazione d'impatto delle politiche pubbliche dal punto di vista delle pari opportunità.

La tematica della conciliazione è stata scelta perché ritenuta questione strategica per lo sviluppo; essa, infatti, accolta come prioritaria nei diversi documenti di programmazione nazionali e regionali, rappresenta uno dei principali ostacoli all'accesso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Affrontarla ha voluto dire, da un lato, affrontare una serie di problematiche sociali che rinviano a mutamenti nella composizione della forza lavoro, nell'organizzazione del lavoro, del *welfare*, della struttura familiare, della ripartizione del lavoro di cura fra donne ed uomini e, dall'altro, prendere in considerazione una serie diversa di politiche, da quelle del lavoro, a quelle sociali, familiari, fiscali, culturali.

Inoltre, proprio per le diverse implicazioni che il tema della conciliazione comporta, è stato necessario esplorare e sperimentare percorsi di integrazione dei vari Fondi comunitari e delle risorse nazionali poiché i soli interventi previsti e finanziabili con il FSE risultavano incapaci di offrire risposte sufficienti ai problemi evidenziati.

Il lavoro ha inteso costituire anche ampia base conoscitiva di interventi realizzati in molte aree del Paese e, soprattutto, documentazione circa il livello di coerenza tra le politiche sostenute dai fondi comunitari e quelle nazionali, regionali e locali di rilievo che insistono sul tema, oltre a tentare una sistematizzazione delle interrelazioni tra le politiche, gli interventi e gli strumenti.

Anche le dinamiche dei processi decisionali, di coordinamento e di implementazione delle politiche di pari opportunità sono state individuate quali ambiti di osservazione necessari per valutare modalità ed intensità dell'integrazione della politica di *mainstreaming* di genere nella programmazione dei Fondi Strutturali.

13. Si tratta dell'indagine di *Placement* che, avviata da un gruppo di lavoro costituito presso la Struttura Nazionale di Valutazione FSE dell'Isfol del quale hanno fatto parte le AdG centrali e regionali del Centro-Nord (area Obiettivo 3 per il 2000-2006), è stata successivamente realizzata anche nelle aree del Mezzogiorno. Per un'informazione più analitica si rinvia alla consultazione del sito web istituzionale e alla documentazione prodotta dalla Struttura.

L'approfondimento ha proceduto alla mappatura degli organismi di parità presenti a livello locale nei territori Ob. 3, alla disanima dei poteri, delle funzioni e delle competenze di questi e delle figure di parità, incrociando la lettura delle norme istitutive di riferimento con le azioni concrete sviluppate da tali organismi. L'interesse del lavoro risiede anche nel fatto che le trasformazioni istituzionali in atto al momento della realizzazione del lavoro (riforma del Titolo V e dell'art. 51 della Costituzione, ridefinizione del ruolo degli organismi di parità regionali, modifica delle funzioni della Commissione nazionale per la parità, riassetto delle norme con l'emanazione del Codice per le pari opportunità) hanno indotto il gruppo Isfol a proporre una chiave di lettura dei possibili esiti della nuova fase di vita di tali organismi.

L'approfondimento riferito all'impiego delle risorse in chiave di genere ha preso origine dalla convinzione che il bilancio sia strumento politico chiave per definire, attraverso la distribuzione delle risorse, le priorità di intervento rispetto ad una data situazione del territorio ed ai bisogni dei cittadini. Occuparsi di bilancio di genere significa applicare il *gender mainstreaming* all'interno della procedura di bilancio in modo da, inizialmente, leggere e, successivamente, impostare l'intera procedura attraverso quella sensibilità e quella visione trasversale che è in grado di assumere le differenze legate all'appartenenza al genere in tutte le politiche pubbliche.

Il lavoro, che ha coinvolto tre amministrazioni provinciali (Genova, Modena e Siena) si è caratterizzato come un'analisi della spesa pubblica nel settore della formazione e lavoro finalizzata a produrre una valutazione della quantità di risorse dedicate agli uomini e alle donne, coerente con i principi di equità, efficienza e trasparenza, in grado di rispondere alle esigenze di entrambi i generi.

Con l'approfondimento riferito agli "esiti" delle azioni cofinanziate, in particolare, si voleva:

- costruire un modello metodologico di analisi degli esiti derivanti dall'attuazione delle tre tipologie di azione finanziabili dal FSE (azioni rivolte alle persone, azioni rivolte all'accompagnamento, azioni rivolte a strutture e sistemi), capace di evidenziare le implicazioni e gli elementi che li qualificano come effetti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del *mainstreaming* di genere;
- migliorare, integrandole, le informazioni sulle caratteristiche e le condizioni delle persone al momento dell'entrata nei percorsi loro rivolti, per meglio leggere gli esiti e gli effetti che questi hanno determinato.

Nel corso dell'impostazione di quest'ultimo approfondimento, il gruppo di lavoro Isfol ha dovuto confrontarsi con problemi di definizione che ha risolto ricorrendo sia alla letteratura che alla prassi.

Durante l'attuazione di un programma, così come di una politica, le azioni valutative, se se ne condivide la funzione di "strumento per il miglioramento" precedentemente descritta, si concentrano su: realizzazioni, risultati ed impatti.

La fonte alla quale si è fatto ricorso è il MEANS¹⁴, secondo la quale:

- Le *realizzazioni* identificano le attività realizzate dagli operatori mediante i finanziamenti ricevuti. Queste sono definite anche *output*.
- I *risultati* si riferiscono agli *outcome*, cioè ai benefici immediati che i destinatari ricavano dall'aver partecipato agli interventi cofinanziati e previsti dal programma.
- Gli *impatti*, sempre secondo la stessa fonte, si articolano in:
 - *specifici*, se sono relativi alle conseguenze di cui sempre i destinatari diretti usufruiscono nel breve-medio periodo,
 - *globali*, se relativi alle ricadute su persone e organizzazioni in modo generale interessati dal programma.

Ma nella prassi valutativa si fa riferimento anche ad *esiti* ed *effetti*.

Il lavoro di ricerca realizzato ha messo in evidenza che, convenzionalmente, vengono definiti "esiti" gli effetti che azioni rivolte a persone non occupate hanno sul piano occupazionale; sono, invece, definiti "effetti" le ricadute che hanno sul contesto di lavoro azioni rivolte agli occupati¹⁵. Non si è in errore se si afferma che entrambi i termini identificano i *risultati* delle azioni citate e che entrambi si collocano a valle di queste.

Nel documento "Esiti dell'applicazione..." il gruppo di lavoro formulava la domanda: "*Esiti ed effetti: a che punto della programmazione ci poniamo? Cosa e quando osserviamo? E, siamo fra i risultati o fra gli impatti?*"¹⁶

E concludeva che l'azione valutativa di esiti/effetti va collocata là dove essi si producono (risultati intermedi e/o risultati finali) e che, per le modalità di osservazione prescelta (analisi puntuale a sei mesi dalla conclusione dell'azione o osservazione ripetuta nel tempo, a distanza anche di dodici mesi) può sconfinare anche tra gli impatti.

Con gli "esiti" ci si posiziona nell'ambito dei risultati e degli *outcome* di una politica o di un programma, e, più in generale, degli effetti che questi producono in funzione degli obiettivi attesi. Se ci riferiamo alla programmazione FSE e ci collochiamo all'interno del quadro logico, essi sono riferiti agli obiettivi specifici e possono/devono essere messi in relazione tanto a quanto programmato nella fase *ex ante*, e quindi ai risultati attesi, tanto a quanto attuato e implementato *in itinere* e, conseguentemente, ai risultati che si possono aggiungere in corso d'opera, in quanto ritenuti significativi¹⁷.

14. Commission Européenne (C.E.), *Evaluer les programmes socio-économiques*, Collection MEANS (vol.6), 1999; l'acronimo MEANS sta per Méthodes d'Evaluation des Actions de Nature Structurelle.

15. Il lessico usato è tratto dagli strumenti messi a punto dal gruppo *placement* coordinato dalla SNV Isfol, sui quali si è esercitato il contributo di integrazione che è stato proposto nel documento Isfol-Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le "azioni rivolte alle persone" e "le azioni rivolte all'accompagnamento" lette secondo il genere*, op. cit.

16. *Ivi*, p. 26.

17. Cfr. M. Palumbo, *Valutazione di processo e d'impatto: l'uso degli indicatori tra meccanismi ed effetti*, in *Valutazione 2001 - Lo sviluppo della valutazione in Italia*, a cura di N. Stame, Milano, Franco Angeli, 2001.

Il fatto che la programmazione FSE 2000-2006 abbia assunto fra i propri assi¹⁸ portanti la politica di pari opportunità, ha richiesto che nella fase di valutazione degli esiti, ovunque essi si posizionino, possano essere evidenziati:

- gli effetti delle azioni intraprese alla luce dell'obiettivo specifico *Accrescere la partecipazione e rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro*¹⁹;
- gli effetti delle azioni intraprese alla luce dei rimanenti 10 obiettivi specifici²⁰, letti con l'utilizzo di una serie di criteri che ne "qualificano" la portata in chiave di *mainstreaming* di genere.

Ci si riferisce a tutti quegli elementi che, nella predisposizione e nell'attuazione degli interventi cofinanziati, contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo generale e delle quattro variabili/obiettivo considerate prioritarie dal modello V.I.S.P.O., mediante il superamento dei *gap* esistenti fra donne ed uomini nella partecipazione al mercato del lavoro.

Tali elementi devono poter essere rilevati e diventare indicatori del grado di attuazione del *mainstreaming* di genere in tutte le tipologie di azione: quelle rivolte alle persone; quelle rivolte all'accompagnamento, quelle rivolte alle strutture ed ai sistemi, secondo la classificazione del FSE.

Ciascuna di esse produce risultati, a loro volta esiti ed effetti degli obiettivi specifici previsti e, di conseguenza, delle politiche intraprese. È attraverso i risultati e gli esiti forniti da queste tre tipologie di azione che devono risultare rilevabili ed evidenti i criteri che qualificano un intervento di pari opportunità tra donne e uomini in quanto tale.

Negli *Indirizzi Operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O.* si affermava e si sosteneva l'importanza di "contestualizzare" le politiche e gli interventi cofinanziati dai Fondi Strutturali con le "altre" politiche in generale, per la reciproca influenza che fra questi si determina e che può potenziare o vanificare gli esiti attesi.

Appare, perciò, decisivo realizzare tale tipo di analisi se si vuole comprendere se, in quale modo e con quale peso le scelte politiche operate, ispirate alla specifi-

18. Cfr. nota 2.

19. Questo è l'obiettivo che articola l'Asse E) (cfr. nota 2), espressamente dedicato alle pari opportunità. A significare l'importanza annessa dalla programmazione in esame alle questioni di genere, si segnala che l'Asse dedicato (e quindi questo obiettivo specifico) aveva una dotazione finanziaria pari al 10% dell'intero ammontare della programmazione.

20. Gli obiettivi specifici nei quali si sono articolati gli assi, diversi per numerosità rispetto ad ogni singolo asse, sono stati 11 e precisamente: 1. *Prevenzione della disoccupazione di giovani e adulti*; 2. *Inserimento e reinserimento dei disoccupati di lunga durata*; 3. *Favorire il primo inserimento lavorativo o il reinserimento di soggetti a rischio di esclusione sociale*; 4. *Adeguare il sistema della formazione professionale e dell'istruzione*; 5. *Promuovere un'offerta adeguata di formazione superiore*; 6. *Promuovere la formazione permanente*; 7. *Sostenere le politiche di rimodulazione degli orari e di flessibilizzazione del MdL, e sviluppare la formazione continua con priorità alle PMI e alla PA*; 8. *Sostenere l'imprenditorialità in particolare nei nuovi bacini d'impiego*; 9. *Sviluppare il potenziale umano nei settori della ricerca e dello sviluppo tecnologico*; 10. *Accrescere la partecipazione e rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro*; 11. *Migliorare i sistemi di monitoraggio, valutazione, informazione e controllo*.

cità e/o alla trasversalità delle pari opportunità, abbiano avuto influsso sulla valorizzazione delle risorse umane e dei destinatari diretti degli interventi di FSE e dell'insieme delle strutture e dei sistemi dedicati al governo e all'attuazione delle politiche stesse.

In fase di impostazione dell'approfondimento relativo agli esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità, l'ultimo di quelli previsti, il Gruppo di Lavoro Isfol ha valutato che fosse necessario scorporare la valutazione delle azioni volte al rafforzamento delle strutture e dei sistemi.

Dopo una prima ricognizione, infatti, effettuata sui dati del sistema informativo, che aveva evidenziato una grande eterogeneità degli interventi finanziati, era stato ritenuto necessario esaminare in modo più approfondito di quanto i dati di monitoraggio consentissero, le prassi valutative invalse al fine di riconoscere e, se necessario, integrare specifici indicatori di pari opportunità.

Pertanto, mentre è stato concluso e pubblicato il documento riferito alle tipologie di azione rivolte alle persone e all'accompagnamento²¹, è andato avanti e si conclude ora il lavoro relativo all'altra tipologia di azioni che si arricchisce anche di prime riflessioni sulle analoghe iniziative previste dalla programmazione FSE 2007-2013.

Nel processo di elaborazione dal quale è scaturito il documento citato, il Gruppo di Lavoro ha rilevato l'esistenza di un apparato molto consistente di strumenti di monitoraggio e di valutazione come, anche, di prassi valutative abbastanza diffuse, se ci si riferisce agli esiti di azioni rivolte alle persone; non così per le azioni di accompagnamento, quasi completamente ignorate dalle indagini valutative. Vale la pena di sottolineare che fra le azioni rivolte alle persone sono comprese tutte le tipologie di azione e, per ciascuna di esse, le relative attività i cui destinatari siano specifici target di popolazione (giovani, adulti, donne, fasce deboli, ecc.), indipendentemente dalla collocazione nel mercato del lavoro.

Mentre le azioni di accompagnamento, introdotte dalla programmazione 2000-2006 del FSE²², costituiscono un insieme alquanto vasto ed eterogeneo all'interno del quale è possibile comprendere tutte quelle azioni finalizzate ad agevolare, direttamente e/o indirettamente, i destinatari degli interventi per il raggiungimento degli obiettivi globali e specifici della programmazione, mediante il superamento dei possibili ostacoli esistenti.

La differenza nelle prassi valutative citate è da ricondurre certamente alle voci che compongono la classificazione delle due tipologie di azioni. Le prime, quelle rivolte alle persone (articolate in: orientamento, consulenza e informazione; *work experiences*; formazione; percorsi integrati; incentivi) vedono le attività di formazione destinatarie di un apparato consistente di strumenti di monitoraggio.

21. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le "azioni rivolte alle persone" e "le azioni rivolte all'accompagnamento" lette secondo il genere*, op. cit.

22. Cfr. Regolamento (CE) n. 1784/99, in GUCE L213 del 13.08.1999.

Valutare gli esiti della formazione è, infatti, attività consolidata nel tempo per alcune Amministrazioni.

Nel caso delle seconde, quelle di accompagnamento, si tratta di attività ancillari, finalizzate a facilitare l'inserimento al lavoro delle persone destinatarie delle altre azioni, mediante la messa a disposizione di strumenti ed incentivi mirati al superamento di difficoltà di fruizione delle azioni stesse.

Come precisato nel documento "Esiti" citato²³, proprio la caratteristica di queste azioni e la natura ricordata possono porre problemi di metodologia valutativa.

Il Gruppo di Lavoro Isfol era arrivato alla conclusione che: "Trattandosi di azioni di accompagnamento, trovano la ragione della loro efficacia nel fatto che le altre azioni (quelle da queste supportate) raggiungano gli esiti attesi. In tal senso, ed alla luce di una concezione della valutazione-apprendimento che restituisce informazioni agli *stakeholder* sul contributo e la capacità che azioni di servizio e di sensibilizzazione possono dare al raggiungimento degli obiettivi di programmazione, dovrebbero essere fatte oggetto di valutazione contestualmente alle altre, ciò se non ci si vuole limitare a misurarne tipologia di progetto, numerosità, entità di finanziamenti, localizzazione, ecc. ma si vuole dar conto della complessità e significatività delle azioni intraprese."²⁴

Il lavoro di ricerca e di analisi degli strumenti di monitoraggio e delle esperienze realizzate in merito a tali tipologie di azione aveva messo in evidenza alcune lacune nel sistema informativo che non consentivano di misurare il principio delle pari opportunità, talvolta celato dietro presunta "neutralità" delle azioni, che il documento in oggetto ha inteso colmare.

L'altra finalità perseguita per gli esiti delle azioni rivolte alle persone e all'accompagnamento è stato di leggere e ricondurre gli interventi nell'ambito concettuale delle quattro variabili/obiettivo V.I.S.P.O., così come declinate all'interno del volume *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per la riprogrammazione*.

La prima risultante che il lavoro di analisi aveva messo in evidenza era che "le problematiche di genere restano ancora poco *esplorate*", anche nella valutazione di efficacia delle azioni rivolte alle persone.

La seconda era la notevole diversificazione, relativamente alla profondità di analisi, dello stato delle valutazioni degli esiti realizzate dalle AdG nei territori. Per questo elemento, conseguenza di scelte da parte delle autorità responsabili, nulla doveva essere fatto; l'attività si è concentrata, quindi, sull'individuazione delle informazioni utili a rendere possibili valutazioni in chiave di genere degli esiti di azioni rivolte alle persone.

23. Cfr. Isfol-Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le "azioni rivolte alle persone" e "le azioni rivolte all'accompagnamento" lette secondo il genere*, op. cit.

24. *Ivi*, pp. 31 e seg.

1.1 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. sviluppata nella programmazione FSE per il 2000-2006

A partire, quindi, dagli strumenti esistenti ed utilizzati (domanda di iscrizione alle attività e questionari di rilevazione degli esiti/effetti)²⁵, sono state identificate variabili integrative, utili a cogliere e misurare aspetti dell'occupazione e dell'occupabilità particolarmente significativi per le donne destinatarie delle azioni, quali quelli riferiti a problematiche di conciliazione, di segregazione occupazionale (orizzontale fra settori e verticale fra livelli di inquadramento), di trattamento economico, di tipologia contrattuale, che è necessario inserire negli strumenti di rilevazione, se si vuole valutare (e anche programmare) in chiave di genere.

Ne è derivato un documento che, per le due tipologie di azione interessate, ha inteso fornire un contributo alla definizione di un modello per la valutazione degli esiti occupazionali e degli impatti lavorativi dal punto di vista delle pari opportunità, valido ogni qual volta si vogliono programmare, attuare e valutare politiche che assumano il *mainstreaming* di genere come trasversalità, indipendentemente dalle modalità di finanziamento e dalle aree di realizzazione.

25. Ivi, p. 33.

1.2 LE “AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE E AI SISTEMI” NELLA PROGRAMMAZIONE DEL FSE 2000-2006 E 2007-2013

L'analisi proposta attraverso questo rapporto, come risulterà più comprensibile dalla lettura delle pagine seguenti, si è avviata alla fine della programmazione del FSE 2000-2006, terminata operativamente in tempi recenti, e si conclude durante il periodo riferito alla programmazione per il 2007-2013. Per questa ragione, in queste pagine, vengono proposte delle riflessioni su tali azioni con riferimento ad entrambi i periodi di programmazione.

Le azioni nel 2000-2006

Le tipologie di azione che articolano la programmazione FSE cui ci si sta riferendo in questa sezione erano disegnate dai Regolamenti comunitari²⁶ e suddivise in:

- Aiuti alle persone;
- Assistenza a strutture e sistemi;
- Misure di accompagnamento.

A queste si è fatto riferimento per strutturare gli impianti di valutazione e per realizzare l'intero processo valutativo.

La prima e la terza tipologia, come specificato nel paragrafo precedente, sono già state fatte oggetto di studio dal Gruppo di Lavoro. In questo documento ci si sofferma sulla seconda: le azioni di assistenza a strutture e sistemi.

Si ricordi brevemente che le **azioni rivolte alle strutture e ai sistemi** comprendevano tutte quelle azioni finalizzate a qualificare il sistema istituzionale deputato al governo delle decisioni di *policy* e i sistemi incaricati della loro attuazione²⁷.

Nel Regolamento citato si riconoscevano come Azioni di Sistema quelle la cui finalità fosse:

- lo sviluppo e il miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione nonché dell'acquisizione di qualifiche, compresa la formazione degli insegnanti, dei formatori e del personale e il miglioramento dell'accesso dei lavoratori alla formazione e all'acquisizione di qualifiche;
- l'ammodernamento e il miglioramento dell'efficienza dei servizi di collocamento;
- lo sviluppo dei legami tra il mondo del lavoro e gli istituti dell'istruzione, formazione e ricerca;
- lo sviluppo, nei limiti del possibile, di sistemi di previsione delle tendenze del mercato del lavoro e delle esigenze di qualificazione, in particolare in rapporto alle nuove modalità di lavoro e alle nuove forme di organizzazione del lavoro,

26. Cfr. Regolamento (CE) n. 1784/99, in GUCE L213 del 13.08.1999, art. 3 *Attività ammissibili*.

27. Cfr. Isfol - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo obiettivo 3, 2000-2006*, dicembre 2000, pp. 82-89, da cui si traggono le definizioni, le classificazioni e le descrizioni sintetiche poi adottate in fase attuativa per l'intero periodo di programmazione 2000-2006.

tenendo conto dell'esigenza di conciliare la vita familiare e la vita lavorativa e di consentire ai lavoratori anziani di svolgere un'attività che li soddisfi fino al momento del pensionamento; e comunque escluso il finanziamento di regimi di prepensionamento.

Le aree destinatarie delle azioni che si stanno trattando sono perciò: il sistema dei servizi per l'impiego, quello della formazione, quello dell'istruzione, quello del governo e, trasversale a tutti, quello dell'integrazione fra i sistemi.

Quella che segue è la classificazione definita:

- **Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego**

Tale tipologia di azione comprende i progetti finalizzati a creare un sistema di servizi all'impiego capace di intercettare e sostenere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, tutti quei progetti, cioè, volti sia ad intervenire sull'organizzazione dei servizi per l'impiego, sia a realizzare sperimentazioni sui temi dell'impiego.

La classificazione adottata identifica i dispositivi di questa area: nell'*Acquisizione di risorse* aggiuntive (umane, infrastrutturali, informatiche); nella *Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli*; nell'*Orientamento, consulenza e formazione del personale*; nella *Messa in rete dei PES* (con ciò identificando lo scambio di dati, di esperienze, di prassi e la costruzione di reti informatiche); nella *Creazione e sviluppo di reti/partenariati* e in *Attività promozionale per l'attrazione di persone ed imprese*.

- **Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione**

Si tratta qui di attività il cui fine sia l'innalzamento del livello qualitativo delle azioni formative da qualsiasi soggetto attuatore (pubblico e privato) proposte. I progetti dovrebbero riguardare: la *Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli* ispirati dalle dinamiche del mercato del lavoro, dalle normative soprattutto riferite alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi; la *Certificazione di qualità e accreditamento dei soggetti attuatori*; il *Trasferimento di buone prassi*, l'*Orientamento, consulenza e formazione di formatori e operatori*; il *Potenziamento delle strutture dei soggetti attuatori*; la *Creazione e sviluppo di reti/partenariati*.

- **Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione**

Tale tipologia di azione raccoglie la finalità della precedente declinandola per il sistema scolastico e universitario.

Anche in questo caso i progetti dovrebbero riguardare: la *Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli* ispirati dalle dinamiche del mercato del lavoro, dalle normative soprattutto riferite alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi; la *Certificazione di qualità e accreditamento dei soggetti attuatori*; il *Trasferimento di buone prassi*; l'*Orientamento, consulenza e formazione*

di formatori e operatori; il *Potenziamento delle strutture dei soggetti attuatori*; la *Creazione e sviluppo di reti/partenariati*.

• **Dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi**

Si tratta di una tipologia che raccoglie i progetti nei quali siano coinvolti operatori appartenenti al sistema dei servizi per l'impiego, della scuola, della formazione professionale, dell'università e delle imprese.

I dispositivi di attuazione sono individuati in: *Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli di integrazione*; *Formazione congiunta di formatori, docenti, tutor aziendali e personale dell'università*; *Trasferimento di buone prassi di integrazione*; *Creazione e sviluppo di reti/partenariati*.

• **Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo**

Tale tipologia di azione comprende le iniziative destinate a rafforzare le competenze delle istituzioni cui compete l'assunzione di decisioni in materia di politiche del lavoro o di promozione di politiche di sviluppo locale e a gestire programmi finalizzati allo sviluppo delle risorse umane nell'economia (occupazione o istruzione e formazione) a livello regionale o sub-regionale.

I progetti dovrebbero riguardare: *Attività di studio e analisi di carattere economico e sociale*; *Orientamento, consulenza e formazione dei funzionari pubblici, di operatori pubblici e di parti sociali coinvolte nella concertazione*; *Monitoraggio e valutazione*; *Assistenza tecnica alla programmazione, all'attuazione e al controllo del PO*; *Trasferimento di buone prassi*; *Adeguamento e innovazione degli assetti organizzativi degli enti titolari di programma e/o delegati alla loro attuazione mediante risorse di diversa natura (umane, infrastrutturali, informatiche e consulenziali)*; *Attività per il funzionamento degli organi di consultazione e concertazione dei programmi cofinanziati*.

Come risulta chiaro dalle voci nelle quali si articola, la classificazione sopra riportata non esplicita nessun riferimento diretto al genere, tuttavia si tratta di ambiti di analisi e di tipologie di azione fortemente connessi alle politiche di parità ed al *mainstreaming* di genere, che nei documenti di programmazione dovrebbero/potrebbero essere contenuti, per trovare attuazione e determinare esiti ed impatti nei contesti di riferimento.

La novità di questa linea di azione²⁸ ha determinato l'inesistenza di prassi valutative specifiche e consolidate -e della relativa strumentazione- alle quali il gruppo di ricerca costituito potesse rivolgersi per operare, analogamente a quanto riportato per le *azioni rivolte alle persone*, una rilettura in ottica di genere degli strumenti di rilevazione.

Per tale ragione, come verrà più diffusamente argomentato più avanti nel rapporto, è stato realizzato un lavoro di ricerca finalizzato ad analizzare i progetti,

28. Si ricordi che, come le *azioni rivolte all'accompagnamento*, le *azioni rivolte alle strutture e ai sistemi* rappresentano novità introdotte dalla programmazione FSE che si sta esaminando in questo paragrafo.

finanziati nel corso della programmazione 2000-2006, riferiti alle azioni di sistema, per poter riflettere su approcci e processo valutativo e integrare, alla luce delle variabili di pari opportunità assunte, la metodologia usata.

La ricognizione effettuata ha messo in evidenza però che, anche con il procedere del processo attuativo, la programmazione non è riuscita a raccogliere e declinare le specificità "di genere" e "di sistema" che avrebbero dovuto caratterizzare tale linea di azione.

Se, come si argomenta nel paragrafo precedente, le problematiche di genere sono "variabili poco esplorate" nelle azioni rivolte alle persone e all'accompagnamento, in quelle "di sistema" esse scompaiono quasi del tutto. I progetti, raccolti ed esaminati dal Gruppo di Lavoro, mettono in evidenza come spesso tale tipologia di azione sia stata confusa con le altre, soprattutto quelle di accompagnamento, e come non sempre sia chiara la connessione con i sistemi.

Non ha aiutato a svolgere il compito assunto (*integrare la metodologia usata alla luce delle variabili V.I.S.P.O. o, comunque, di obiettivi di pari opportunità*) neppure l'analisi dei Rapporti di valutazione, intermedi e finali, commissionati dalle diverse AdG.

Nonostante la Struttura Nazionale di Valutazione dell'Isfol avesse sottolineato l'importanza di valutazioni qualitative quale indispensabile strumento per valutare azioni, quelle di sistema appunto, difficilmente comprensibili, i rapporti esaminati si limitano a restituire e commentare i meri dati del monitoraggio quantitativo. Essi contengono analisi assai dettagliate di avanzamento fisico e finanziario per le quali le azioni di sistema talvolta sono viste come flusso nella programmazione, nelle quali il "genere", quando c'è, entra solo come descrittore di partecipazione e/o di esiti di attività formative.

Vien fatto di pensare che una diversa articolazione della classificazione interna, unita ad una maggiore attenzione dei valutatori alla qualità dei progetti e della loro attuazione, insieme ad affidamenti diversi da parte delle AdG ai valutatori avrebbe aiutato la programmazione a meglio definire, strutturare e pianificare le azioni di sistema e, quindi, a raggiungere gli obiettivi fissati dal FSE.

Le azioni nel 2007-2013

A differenza di quanto avvenuto per la programmazione 2000-2006, nel Regolamento riferito alla programmazione del FSE per il 2007-2013 non è prevista nessuna forma di classificazione delle attività ammissibili, per cui non si fa esplicito riferimento ad azioni rivolte a strutture e sistemi²⁹.

Facendo, tuttavia, tesoro della classificazione delle azioni³⁰ e delle attuazioni riferite al 2000-2006, attraverso una lettura dei POR FSE in vigore nell'intero territo-

29. Cfr. Regolamento (CE) n. 1081/2006, in GUUE L 210 del 31.07.2006.

30. Cfr. Isfol - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo obiettivo 3, 2000-2006*, op. cit.

rio nazionale è possibile evidenziare, con un certo grado di approssimazione, che tali azioni nei territori regionali sono presenti anche se non necessariamente sistematizzate sotto una categoria che le accomuna.

Considerate le finalità del presente lavoro, è stato interessante effettuare una disamina di quelle che sono state riconosciute come azioni rivolte a strutture e sistemi e orientate a sostenere il principio di pari opportunità tra i generi.

La lettura dei 21 POR ha messo in rilievo che in 16 di questi è possibile rintracciare azioni di tale natura, e questo avviene sia per l'Obiettivo *Competitività Regionale e Occupazione* che per l'Obiettivo *Convergenza*³¹.

Attraverso il prospetto riportato di seguito si evidenziano, all'interno dei due obiettivi territoriali di interesse, quelle che possiamo considerare, a titolo puramente esemplificativo, le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi che presentano espliciti riferimenti alle pari opportunità di genere; gli assi e gli obiettivi specifici all'interno dei quali si collocano³²; le categorie di spesa riferite all'uso previsto del contributo del FSE al Programma Operativo³³.

31. In base al Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio dell'11 luglio 2006 recante disposizioni generali sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, sul Fondo Sociale Europeo e sul Fondo di Coesione e che abroga il Regolamento (CE) n. 1260/1999, in GUUE L210 del 31.07. 2006, all'art. 3 *Obiettivi* si definisce che: l'Obiettivo *Competitività Regionale e Occupazione* "... punta, al di fuori delle regioni in ritardo di sviluppo, a rafforzare la competitività e le attrattive delle regioni e l'occupazione anticipando i cambiamenti economici e sociali, inclusi quelli connessi all'apertura degli scambi, mediante l'incremento e il miglioramento della qualità degli investimenti nel capitale umano, l'innovazione e la promozione della società della conoscenza, l'imprenditorialità, la tutela e il miglioramento dell'ambiente e il miglioramento dell'accessibilità, dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese e lo sviluppo di mercati del lavoro inclusivi"; l'Obiettivo *Convergenza* "... è volto ad accelerare la convergenza degli Stati membri e regioni in ritardo di sviluppo migliorando le condizioni per la crescita e l'occupazione tramite l'aumento e il miglioramento della qualità degli investimenti in capitale fisico e umano, lo sviluppo dell'innovazione e della società della conoscenza, dell'adattabilità ai cambiamenti economici e sociali, la tutela e il miglioramento della qualità dell'ambiente e l'efficienza amministrativa".

32. Per ognuno dei territori rappresentati nel prospetto gli assi indicano gli ambiti prioritari di intervento su cui si intende incidere attraverso le risorse del FSE, mentre gli obiettivi specifici declinano la modalità con cui ogni territorio si impegna ad attuare la propria strategia di politica di coesione.

33. A Tale proposito cfr. l'art. 37.1.d del Regolamento (CE) n. 1083/2006, in GUUE L 210 del 31.07.2006 e l'Allegato II: Classificazione degli interventi dei Fondi per il periodo 2007-2013 del Regolamento (CE) n. 1828/2006, in GUUE L 371 del 27.12.2006. I riferimenti alle categorie di spesa riportate nel prospetto sono codici riferiti ai "temi prioritari" di cui si prevede attuazione.

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo	Competitività Regionale e Occupazione		
Provincia Autonoma	Bolzano		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
II - Occupabilità	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<i>Azioni di riqualificazione e aggiornamento degli operatori e messa a punto di servizi specialistici per l'orientamento con particolare riferimento, tra gli altri, alle donne</i>	65
Regione	Emilia Romagna		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
II - Occupabilità	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<i>Azioni di potenziamento dei servizi per l'impiego - finalizzate in particolare al pieno sviluppo dei servizi specialistici e di orientamento di genere, nonché orientate a ridurre la quota di lavoro sommerso - e di formazione/aggiornamento degli operatori</i>	65
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Scambi di esperienze e modelli afferenti le politiche per le pari opportunità</i>	69
Regione	Friuli Venezia Giulia		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Scambio di esperienze in materia di cooperazione nel mercato del lavoro e di mobilità dei lavoratori, con particolare attenzione alla componente femminile</i>	-
Regione	Lazio		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
II - Occupabilità	Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	<i>Analisi, studio e valutazione nel campo delle pari opportunità</i>	69

segue

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo	Competitività Regionale e Occupazione		
Regione	Liguria		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Progetti per il confronto di modelli, l'individuazione e la disseminazione di buone pratiche in relazione ai principali campi di intervento del FSE, tra cui le pari opportunità di genere</i>	80
Regione	Lombardia		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
I - Adattabilità	Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro	<i>Promozione di forme di concertazione tra le parti sociali per diffondere modelli organizzativi del lavoro più attinenti alla conciliazione della vita lavorativa con quella familiare, per ampliare l'accesso al congedo formativo o ad altre modalità per la gestione del tempo da dedicare alla formazione</i>	63 - 64
II - Occupabilità	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<i>Azioni di sistema volte a promuovere accordi tra le parti finalizzati alla costruzione di strumenti per la riduzione dei fattori di precarietà dei lavoratori/trici con contratto di lavoro flessibile/parasubordinato (es. fondo di garanzia, accesso al credito, etc.)</i>	65 - 66
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Progetti per il confronto di modelli, l'individuazione e la disseminazione di buone pratiche in relazione ai principali campi di intervento del FSE, tra cui le pari opportunità di genere</i>	80
Regione	Molise		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
I - Adattabilità	Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro	<i>Rafforzamento delle politiche di conciliazione vita familiare-lavoro attraverso il coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro delle imprese e delle parti sociali</i>	-

segue

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo	Competitività Regionale e Occupazione		
II - Occupabilità	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<i>SPI: potenziamento del Sistema Informativo Lavoro, azioni di riqualificazione e aggiornamento degli operatori e messa a punto dei servizi specialistici per l'orientamento con particolare riferimento, tra l'altro, all'occupazione femminile</i>	65
Regione	Piemonte		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Progetti per il confronto di modelli, l'individuazione e la disseminazione di buone pratiche in relazione ai principali campi di intervento del FSE, tra cui le pari opportunità di genere</i>	65 - 69 - 72
Regione	Sardegna		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
I - Adattabilità	Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro	<i>Azioni di sistema volte a implementare strumenti e metodologie di conciliazione e attivazione di sistemi di monitoraggio e valutazione delle stesse</i>	63
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Progetti per il confronto di modelli, l'individuazione e la disseminazione di buone pratiche in relazione ai principali campi di intervento FSE, tra cui le pari opportunità di genere</i>	72 - 80 - 81
Regione	Umbria		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
II - Occupabilità	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<i>Potenziamento del Sistema Informativo Lavoro, azioni di riqualificazione e aggiornamento degli operatori e messa a punto di servizi specialistici per l'orientamento con particolare riferimento, tra l'altro, all'occupabilità femminile</i>	66
	Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	<i>Formazione delle parti sociali e delle Consigliere di parità sui temi della conciliazione vita-lavoro</i>	69

segue

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo	Competitività Regionale e Occupazione		
IV - Capitale umano	Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento	<i>Interventi per l'innovazione della didattica con particolare attenzione alla personalizzazione anche in un'ottica di genere</i>	72
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Progetti per il confronto di modelli, l'individuazione e la disseminazione di buone pratiche in relazione ai principali campi di intervento FSE, tra cui pari opportunità di genere</i>	65 - 69 71 - 72
Regione		Veneto	
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Scambio di esperienze nell'ambito dei progetti di sistema transnazionali ed interregionali su diverse tematiche, tra cui pari opportunità</i>	80

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo	Convergenza		
Regione		Basilicata ³⁴	
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
II - Occupabilità	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<i>Miglioramento ed estensione dei servizi per l'impiego e promozione dell'autoimprenditorialità attraverso servizi snelli ed efficienti, collegati al tessuto di imprese locali, integrati a livello nazionali ed europeo anche con una maggiore collaborazione tra centri pubblici e privati, in modo da fungere da reale centro di incrocio domanda-offerta, con attenzione a specifiche categorie di utenza, tra cui le donne</i>	65

segue

34. Si precisa che la Regione Basilicata è in regime di sostegno transitorio sull'Obiettivo Convergenza, ai sensi dell'art. 8 *Sostegno transitorio* del Regolamento (CE) n. 1083/2006, in GUUE L 210 del 31.07.2006; per maggiori dettagli cfr. il testo del Quadro Strategico Nazionale per la politica regionale di sviluppo, giugno 2007, pp. 236-242.

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo		Convergenza	
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Sostegno agli scambi partenariali per combattere discriminazione di genere e per integrare soggetti deboli</i>	71
VI - Assistenza tecnica	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto	<i>Rafforzamento del sistema di governance delle politiche di pari opportunità previsto a livello regionale e avviato nel precedente periodo di programmazione al fine di assicurare che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di genere nelle diverse fasi di attuazione dei Fondi e l'integrazione efficace delle azioni a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel programma</i>	81
Regione		Calabria	
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
II - Occupabilità	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<i>Progettazione, sperimentazione e messa a regime di nuovi servizi per l'impiego rivolti prioritariamente a specifici target di utenza, tra cui le donne</i>	65
		<i>Progettazione, realizzazione e valutazione di piani di formazione per il miglioramento delle competenze del personale dei Centri per l'Impiego di carattere generale, ma anche specifico quali competenze nel campo della pari opportunità</i>	65
		<i>Rafforzamento dell'integrazione tra i soggetti che operano nel sistema dei servizi per l'impiego e i soggetti attivi a livello locale, tra cui gli organismi di parità</i>	65
		<i>Definizione e sperimentazione di nuovi modelli e strumenti di intervento per rimuovere le discriminazioni presenti nel mercato del lavoro e nei sistemi di reclutamento e selezione con riferimento a specifici target tra cui le donne</i>	65

segue

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo	Convergenza		
		<i>Progettazione, realizzazione e valutazione di piani di formazione per il miglioramento delle competenze in materia di mercato del lavoro e servizi per l'impiego per gli attori locali, tra cui gli organismi di parità</i>	65
II - Occupabilità	Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	<i>Rafforzamento dei servizi per l'occupabilità e l'occupazione femminile nei nuovi bacini d'impiego e nei settori dove sono sottorappresentate le figure manageriali femminili</i>	69
		<i>Analisi e studi per migliorare le conoscenze in materia di servizi per l'occupabilità e l'occupazione femminile con priorità per i nuovi bacini d'impiego e i settori dove sono sottorappresentate le figure manageriali femminili</i>	69
		<i>Progettazione e realizzazione della Rete Regionale dei Centri per l'Occupabilità femminile nell'ambito dei Centri per l'Impiego e di una Rete di Sportelli di Pari Opportunità nelle aree rurali e urbane svantaggiate</i>	69
		<i>Monitoraggio e valutazione delle politiche per l'occupabilità e per l'occupazione femminile con priorità ai nuovi bacini d'impiego e ai settori dove sono sottorappresentate le figure manageriali femminili</i>	69
		<i>Analisi e studi presso le imprese e le lavoratrici sul tema conciliazione</i>	69
		<i>Introduzione di marchi di qualità certificati (associati a premi/incentivi) per le imprese pubbliche e private che adottano e attuano buone prassi in materia di pari opportunità e conciliazione vita-lavoro</i>	69
		<i>Promozione di una cultura della parità nei sistemi del lavoro, dell'istruzione, della formazione e sensibilizzazione di questi stessi sistemi all'orientamento di genere</i>	69
		<i>Analisi e studi in materia di pari opportunità delle politiche regionali per l'istruzione, la formazione e il lavoro</i>	69

segue

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo	Convergenza		
	Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere	<i>Progettazione, realizzazione, monitoraggio e valutazione, anche attraverso l'analisi delle migliori esperienze, di modelli e strumenti in tema di istruzione, formazione e lavoro secondo l'ottica di genere e in rapporto alla differenziazione dei bisogni e delle caratteristiche della popolazione femminile</i>	69
		<i>Predisposizione di modalità per assicurare il coordinamento delle politiche dell'uguaglianza con la rete delle Consigliere di parità provinciali</i>	69
		<i>Progettazione e creazione della Rete delle Pari Opportunità regionale costituita da Associazioni, Enti, Strutture, Organismi ed Esperti di Pari Opportunità</i>	69
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Progetti per lo scambio di buone pratiche nel campo delle politiche, dei modelli, degli strumenti, delle esperienze concrete in tutti i campi di intervento degli Assi I, II, III, IV, VII</i>	80
VII - Capacità istituzionale	Rafforzare la capacità istituzionale e dei sistemi nell'implementazione delle politiche e dei programmi	<i>Potenziamento e qualificazione delle competenze e delle capacità della Pubblica Amministrazione Regionale e Locale per effettuare il monitoraggio e la valutazione dell'applicazione del principio delle pari opportunità di genere</i>	81
Regione	Puglia		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Progetti di scambio per il confronto e la valorizzazione di modelli e la disseminazione di buone prassi attinenti ai campi di intervento del FSE, tra cui le pari opportunità</i>	72

segue

Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità di genere presenti nei POR FSE - Programmazione 2007-2013

Obiettivo	Convergenza		
Regione	Sicilia		
Asse	Obiettivo specifico	Azioni rivolte alle strutture e ai sistemi	Categoria di spesa
II - Occupabilità	Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro	<i>Potenziamento del Sistema Informativo Lavoro, azioni di riqualificazione, aggiornamento degli operatori e messa a punto di servizi specialistici per l'orientamento, con particolare riferimento, tra l'altro, all'occupabilità femminile</i>	65
V - Transnazionalità e Interregionalità	Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche	<i>Sviluppo di partnership e/o costituzione di gruppi di lavoro multidisciplinari a livello interregionale e/o transnazionale su questioni di rilevanza europea e/o interregionale in relazione agli assi prioritari FSE, tra cui il rafforzamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro</i>	64 - 72 73 - 74 80

Un'analisi delle informazioni appena riportate evidenzia come complessivamente siano 11 i territori in "Competitività Regionale e Occupazione"³⁵ in cui è possibile rintracciare esempi di azioni rivolte alle strutture e ai sistemi orientate alla promozione delle pari opportunità, mentre sono la totalità di quelli in "Convergenza", compresa la Regione Basilicata in regime di sostegno transitorio in tale Obiettivo.

L'analisi per i due Obiettivi mette in evidenza alcuni elementi interessanti.

Nell'Obiettivo "Competitività Regionale e Occupazione" l'Asse di intervento in cui si registrano maggiori indicazioni in tale direzione è il V - Transnazionalità e Interregionalità con l'Obiettivo specifico *Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche*, all'interno del quale le azioni rivolte a strutture e sistemi con esplicito riferimento al genere sono, in primo luogo, quelle volte a promuovere scambi di esperienze, modelli e buone pratiche sui campi trasversali di esperienze del FSE tra cui le pari opportunità di genere e, in secondo luogo, lo scambio di esperienze in materia di cooperazione nel mercato del lavoro e di mobilità dei lavoratori con particolare attenzione alla componente femminile.

35. Si tratta della Provincia Autonoma di Bolzano e delle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Molise, Piemonte, Sardegna, Umbria, Veneto.

L'Asse che successivamente a questo riporta maggiori indicazioni è il II - Occupabilità con l'Obiettivo specifico *Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro*. Tra le azioni previste da tale Obiettivo si rilevano, in particolare, per gli interessi del presente contributo, quelle rivolte a mettere a punto servizi specialistici di orientamento specifici per le donne in grado di favorire l'occupabilità e l'occupazione femminile così come, in un solo caso, azioni di sistema in grado di promuovere accordi tra le parti che favoriscano la costruzione di strumenti per la riduzione della precarietà dei lavoratori e delle lavoratrici in possesso di un contratto di lavoro flessibile e parasubordinato.

All'interno di tale Asse è previsto l'Obiettivo specifico *Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere*, esplicitamente dedicato alle pari opportunità tra i generi, che in due territori presenta tra le linee di attività azioni rivolte alle strutture quali *Analisi, studi e valutazione nel campo delle pari opportunità* e *Formazione delle parti sociali e delle Consigliere di parità sui temi conciliazione - lavoro*.

Anche l'Asse I - Adattabilità, in tre contesti territoriali attraverso l'Obiettivo specifico *Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro*, contempla azioni rivolte a strutture e sistemi che presentano elementi di pari opportunità di genere; si tratta, da un lato, di azioni che prevedono di sostenere politiche di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, da realizzarsi anche attraverso nuove forme organizzative, che siano il frutto di una concertazione tra le parti sindacali e le parti datoriali, dall'altro, di attivare sistemi di monitoraggio e di valutazione degli strumenti e degli interventi intrapresi in favore della conciliazione.

Infine è da segnalare l'impegno di un territorio che attraverso l'Asse IV - Capitale umano e l'Obiettivo specifico *Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità, con particolare attenzione all'orientamento* intende realizzare *Interventi per l'innovazione della didattica con particolare attenzione alla personalizzazione anche in un'ottica di genere*.

Nell'Obiettivo "Convergenza" l'Asse in cui si registra il maggior numero di interventi che fa ipotizzare l'attuazione di azioni rivolte a strutture e sistemi con elementi di pari opportunità di genere è il II - Occupabilità.

L'Obiettivo specifico maggiormente interessato, in particolare in un territorio, la Calabria, è quello dedicato, *Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere*, il quale prevede una serie di interventi: *il rafforzamento dei servizi per l'occupabilità e l'occupazione femminile; la realizzazione della Rete regionale dei Centri per l'occupabilità femminile; l'attuazione di analisi e studi per migliorare la conoscenza in materia di occupabilità e occupazione femminile* così come di *conciliazione dei tempi* e in materia di *pari opportunità delle politiche regionali per l'istruzione, la formazione e il lavoro*; *l'introduzione di azioni di monitoraggio e valutazione delle politiche per l'occupabilità e l'occupabilità*

zione femminile; la promozione di una cultura della parità nei sistemi del lavoro, della formazione e dell'istruzione oltre che l'introduzione di marchi di qualità per le imprese private e pubbliche che attuano buone prassi sulle pari opportunità e sulla conciliazione dei tempi; la progettazione, attuazione e monitoraggio di modelli e strumenti in tema di istruzione, formazione e lavoro rispettosi dell'ottica di genere; la creazione della Rete delle pari opportunità regionale e il coordinamento con la Rete delle Consigliere di parità provinciali.

Un altro Obiettivo specifico dello stesso Asse è *Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro*, attraverso il quale si prevede di attuare in più territori le seguenti azioni rivolte a strutture e sistemi: il *potenziamento e miglioramento del Sistema Informativo Lavoro*, che coinvolga sia gli operatori e le loro competenze che i servizi erogati e disponibili, in grado di promuovere l'occupabilità femminile (è il caso della Basilicata, della Campania e della Sicilia); il *rafforzamento dell'integrazione tra gli operatori dei servizi per l'impiego e gli organismi di pari opportunità*, il *rafforzamento delle competenze degli organismi di parità in materia di pari opportunità* e la *definizione di strumenti e modelli per rimuovere le discriminazioni di genere nel mercato del lavoro e nei sistemi di reclutamento del personale* (è il caso della Calabria). Inoltre, alcune azioni ricadono sull'Asse V - Transnazionalità e Interregionalità, Obiettivo specifico *Promuovere la realizzazione e lo sviluppo di iniziative e di reti su base interregionale e transnazionale, con particolare attenzione allo scambio di buone pratiche*, laddove nella quasi totalità dei territori si prevedono scambi di prassi, strumenti e modelli sulle pari opportunità di genere.

Infine sono da segnalare nell'Asse VI - Assistenza Tecnica, Obiettivo specifico *Migliorare l'efficacia e l'efficienza dei Programmi Operativi attraverso azioni e strumenti di supporto*, il *rafforzamento del sistema di governance regionale delle politiche di pari opportunità già avviato nella precedente programmazione* (è il caso della Regione Basilicata), mentre, nell'Asse VII - Capacità istituzionale, Obiettivo specifico *Rafforzare la capacità istituzionale e dei sistemi nell'implementazione delle politiche e dei programmi*, l'intenzione di *potenziare e qualificare le competenze della pubblica amministrazione regionale e locale in materia di monitoraggio e valutazione dell'applicazione del principio delle pari opportunità di genere*.

Al di là delle azioni sopra riportate che presentano riferimenti espliciti alle pari opportunità e, specificamente, a quella tra i generi, i Programmi Operativi Regionali del FSE presentano altre azioni, che potremmo definire rivolte a strutture e sistemi, le quali rimandano comunque al tema di nostro interesse, in maniera più o meno esplicita, laddove intendono, ad es.:

- proporre valutazioni strategiche finalizzate ad esaminare l'evoluzione del programma operativo rispetto ai principi orizzontali del programma e/o alle priorità nazionali e comunitarie;
- effettuare scambi a carattere interregionale e transnazionale sulle modalità di intervento nelle aree delle politiche formative e di inclusione sociale;

- rafforzare le competenze e le specializzazioni degli operatori dei servizi per l'impiego rispetto ai diversi target di utenza e migliorare i servizi di incontro domanda-offerta di lavoro;
- sviluppare strumenti e metodologie di intervento specifici per i diversi target di utenza, individuare, valorizzare e trasferire buone pratiche e sviluppo di dispositivi per la personalizzazione dei percorsi;
- effettuare analisi e studi sulle condizioni di discriminazione e di svantaggio sul luogo di lavoro;
- progettare e implementare modelli di cooperazione e integrazione a livello locale tra istituzioni, imprese e sistema formativo per favorire l'orientamento e la transizione al lavoro dei soggetti svantaggiati.

Spesso a queste tipologie di azione si fa riferimento nella descrizione dello stesso Asse più che nell'elenco delle possibili azioni da finanziare e, infine, è da rilevare la ricorrenza di un indicatore di risultato, sia nei documenti programmatici dei territori in Competitività Regionale e Occupazione che di quelli in Convergenza, proprio dell'Asse II - Occupabilità, declinato come "numero di interventi avanzati rispetto al totale dei servizi di base realizzati dai servizi pubblici per l'impiego" che, seppur nella sua generalità, rimanda all'ipotesi che tra gli interventi definiti avanzati possano rientrare anche interventi personalizzati in grado di assumere, durante la loro realizzazione, anche le specificità legate alla differente appartenenza di genere.

Le categorie di spesa³⁶ maggiormente ricorrenti³⁷ nel finanziamento del complesso di queste azioni, sono, in primo luogo, la n. 65 - *Ammodernamento e rafforzamento delle istituzioni del mercato del lavoro* e la 69 - *Misure per migliorare l'accesso all'occupazione ed aumentare la partecipazione sostenibile delle donne all'occupazione per ridurre le discriminazioni di genere sul mercato del lavoro e per riconciliare la vita lavorativa e privata, ad esempio facilitando l'accesso ai servizi di custodia dei bambini e all'assistenza alle persone non autosufficienti*.

La seconda di queste è esplicitamente diretta alla promozione delle pari opportunità tra i generi ed è quasi sempre, anche se non esclusivamente, collegata all'Obiettivo specifico volto a *Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre le disparità di genere* previsto all'interno dell'Asse II - Occupabilità.

La prima, spesso collegata all'Obiettivo specifico volto ad *Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro* previsto sempre all'interno dell'Asse II - Occupabilità, si fa evidentemente carico anche delle questioni legate alla differenza di genere nel momento in cui sostiene azioni che vogliono rendere sempre più sensibile il sistema dei servizi per l'impiego nei confronti delle problematiche che accompagnano l'occupabilità femminile.

36. Cfr. nota n. 33.

37. Ciascuna di queste ricorre per 15 azioni.

A seguire ricorre per 9 azioni la categoria n. 80 - *Promozione di partenariati, patti e iniziative attraverso il collegamento in rete delle parti interessate*, sempre connesso, per le azioni rilevate, alla Asse V - Transnazionalità e Interregionalità, che intende sostenere, evidentemente, reti, esperienze, scambi e confronti tra le parti sulle pari opportunità di genere ai diversi livelli territoriali.

Ricorrono per 7 azioni, rispettivamente, le categorie nn. 86 - *Valutazione e studi; informazione e comunicazione* e 72 - *Elaborazione, introduzione ed attuazione di riforme dei sistemi di istruzione e formazione al fine di sviluppare la capacità di inserimento professionale, rendendo l'istruzione e la formazione iniziale e professionale più pertinenti ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro e aggiornando le competenze dei formatori, ai fini dell'innovazione e di un'economia basata sulla conoscenza*, la prima delle quali collegata all'Asse VI - Assistenza tecnica, mentre la seconda, nell'ordine, agli Assi V - Transnazionalità e Interregionalità e IV - Capitale umano. Attraverso l'utilizzo di entrambe le categorie di spesa si intendono, evidentemente, rafforzare, sul piano della parità tra i generi, interventi che rientrano nell'alveo delle azioni di valutazione e di diffusione e comunicazione oltre a quelli propri dei sistemi di istruzione e formazione anche mediante azioni di scambio e confronto sovraterritoriale.

Altre categorie di spesa risultano meno frequenti. Si tratta della 71 - *Percorsi di integrazione e reinserimento nel mondo del lavoro dei soggetti svantaggiati; lotta alla discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro e nell'avanzamento nello stesso e promozione dell'accettazione della diversità sul posto del lavoro* e della 73 - *Misure volte ad aumentare la partecipazione all'istruzione e alla formazione permanente, anche attraverso provvedimenti intesi a ridurre l'abbandono scolastico, discriminazioni di genere rispetto alle materie e ad aumentare l'accesso all'istruzione e alla formazione iniziale, professionale e universitaria, migliorandone la qualità*, che ricorrono ciascuna per 4 azioni; della 64 - *Sviluppo di servizi specifici per l'occupazione, la formazione e il sostegno in connessione con la ristrutturazione dei settori e delle imprese, e sviluppo di sistemi di anticipazione dei cambiamenti economici e dei fabbisogni futuri in termini di occupazione e qualifiche* che ricorre per 3 azioni; delle 63 - *Elaborazione e diffusione di modalità di organizzazione del lavoro più innovative e produttive*, 66 - *Attuazione di misure attive e preventive sul mercato del lavoro*, 74 - *Sviluppo del potenziale umano nella ricerca e nell'innovazione, in special modo attraverso studi e formazione post-laurea dei ricercatori, ed attività di rete tra università, centri di ricerca e imprese*, 85 - *Preparazione, attuazione, sorveglianza e ispezioni* che ricorrono, rispettivamente, ciascuna, per 2 azioni.

Tali ultime categorie indicate sono riferite ad interventi cofinanziati all'interno di diversi Assi, i quali, in questo modo, dovrebbero contribuire, almeno in fase programmatica, a rafforzare la trasversalità delle politiche volte alla promozione della parità tra le donne e gli uomini.

1.3 ARTICOLAZIONE DEL DOCUMENTO

Il contributo presentato in queste pagine conclude un percorso avviato dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol nel 2001, che ha teso a sviluppare e ad applicare quello che è stato definito il modello V.I.S.P.O. nel campo di interesse del Fondo Sociale Europeo.

Con quest'ultimo sforzo, che si chiude nel momento di avvio operativo della programmazione del FSE 2007-2013, l'intento è quello di fornire ambiti di riflessione e indicazioni operative per considerare e assumere trasversalmente le criticità e gli elementi legati alle pari opportunità tra i generi nella programmazione, attuazione e valutazione delle cosiddette azioni rivolte alle strutture e ai sistemi.

Il contributo si articola, compresa questa parte, in tre capitoli attraverso i quali si sviluppano e si sostanziano la riflessione e le indicazioni proposte.

Il primo capitolo inquadra l'ambito all'interno del quale quanto proposto in queste pagine trova una sua giustificazione. Inizialmente ridisegna la missione dell'azione di sistema promossa dal DPO ed attuata dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol nel periodo 2000-2006, all'interno della quale si colloca anche questo lavoro, ed esplicita le finalità che questo approfondimento specificamente si pone. Successivamente, considerato il momento storico in cui il contributo viene proposto, da un lato, si definisce il campo di osservazione a cui ci si riferisce, ovvero le tipologie di azione rivolte alle strutture e ai sistemi del 2000-2006, e, dall'altro, si compie una prima ricognizione e delle prime analisi su quelle che sembrano essere azioni di questo tipo nei 21 Programmi Operativi FSE del territorio nazionale per il 2007-2013.

Il secondo capitolo presenta un'analisi riferita ad azioni rivolte a strutture e sistemi, con elementi di attenzione alle differenze di genere, attuate durante la programmazione 2000-2006 nei territori Obiettivo 3, che sono state oggetto di rilevazione attraverso l'uso di una scheda riportata in allegato. Nei paragrafi iniziali viene riportata la metodologia utilizzata per la rilevazione; le caratteristiche delle azioni raccolte; gli elementi, le finalità e i risultati di pari opportunità di queste azioni; il partenariato coinvolto. Chiude il capitolo un paragrafo dedicato a degli approfondimenti sulle tematiche e problematicità di pari opportunità affrontate dalle azioni raccolte.

Il terzo capitolo, dedicato agli aspetti legati alla valutazione di tali tipologie di azione, è articolato in due paragrafi. Il primo restituisce i contenuti e gli stimoli che sono derivati dalla organizzazione di giornate di approfondimento effettuate con le Autorità di Gestione del FSE dell'Obiettivo 3, che avevano la finalità di approfondire e dibattere su quanto emerso attraverso la rilevazione effettuata. Il secondo propone, a partire dall'integrazione di ciò che deriva dalla passata programmazione e da quanto finora predisposto sul tema valutazione in chiave di genere per il 2007-2013, elementi per la costruzione di un percorso valutativo di tali tipologie di azioni da implementare nell'attuale programmazione.

capitolo 2

“AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE E AI SISTEMI” GENDER SENSITIVE NELLA PROGRAMMAZIONE DELL’OBIETTIVO 3 PER IL 2000-2006

2.1 LA RILEVAZIONE DELLE “AZIONI RIVOLTE A STRUTTURE E SISTEMI” GENDER SENSITIVE

Un dato complessivo sull’attuazione delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi nei territori del Centro-Nord ci viene fornito dalla valutazione del Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) dell’Obiettivo 3 per il 2000-2006³⁸, dalla quale risulta che al 31.12.2004 questa macro-tipologia di azione ha pesato, sul piano finanziario, per circa 1/5 delle risorse impegnate e pagate, mentre su quello fisico per il 7,5% dei progetti complessivi e per il 2,1% dei destinatari raggiunti.

Come abbiamo visto nel precedente capitolo, 5 sono state le tipologie di azione previste e, di queste, quelle che hanno inciso di più sul piano finanziario sono, nell’ordine, le azioni rivolte alla qualificazione del sistema di governo, attuate principalmente attraverso l’Asse F³⁹, e quelle riferite alla qualificazione del sistema dei servizi per l’impiego, attuate prevalentemente attraverso l’Asse A⁴⁰; mentre sul piano fisico, sia per numero di progetti che di destinatari, rispettivamente, le azioni rivolte alla qualificazione del sistema di governo e le azioni di qualificazione del sistema dell’offerta di formazione.

La rilevanza, consistente nel qualificare i sistemi su cui incidono le risorse di FSE, e la complessità programmatica e attuativa delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi ha posto e pone non indifferenti questioni di metodo rispetto alla loro

38. Cfr. Isfol, *Valutazione finale del Quadro Comunitario di sostegno dell’Obiettivo 3, 2000-2006 - Executive Summary*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2006 (I Libri del Fondo Sociale Europeo) e Isfol, *Formazione, istruzione e lavoro. Valutazione delle politiche sostenute dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nell’Italia del Centro-Nord*, Roma, I.G.E.R. srl, 2007 (Temi e Strumenti. Studi e Ricerche, 27).

39. *Accompagnamento del QCS e dei Programmi Operativi*.

40. *Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare a donne e uomini la disoccupazione di lunga durata, agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro e sostenere l’inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro*.

valutazione⁴¹; questioni aggravate anche dalle scarse se non inesistenti valutazioni pregresse rivolte ai sistemi.

L'interesse rivolto attraverso questo contributo a tali tipologie di azione è legato alla necessità di dover e voler individuare e leggere il *mainstreaming* di genere anche nella programmazione, attuazione e valutazione delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi, così come previsto dalla linea di azione *Definizione di un modello di valutazione delle politiche di genere per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O.* della quale è stato titolare il DPO durante la programmazione 2000-2006⁴².

La consapevolezza della complessità legata al processo di valutazione di tali tipologie di azione ma, nel contempo, la necessità di dover e voler procedere ad una maggiore conoscenza in grado di evidenziare le implicazioni e gli elementi che qualificano tali tipologie di azione come effetti dell'applicazione della politica di pari opportunità, utili anche con riferimento alla programmazione per il 2007-2013, ha spinto il gruppo di lavoro a raccogliere presso le Autorità di Gestione maggiori informazioni in tale direzione.

Si è scelto, pertanto, di inviare presso le AdG dei territori dell'Obiettivo 3 delle schede di rilevazione con l'obiettivo di effettuare un primo *screening*, non esaustivo dal punto di vista quantitativo, delle azioni rivolte a strutture e sistemi finalizzate esplicitamente alla promozione delle pari opportunità di genere o con elementi chiaramente orientati alla promozione delle pari opportunità tra donne e uomini, a cui far seguire successivi momenti di approfondimento che si sono concretizzati nell'organizzazione di giornate di confronto e di discussione, come si renderà meglio evidente dalla lettura del paragrafo 3.1.

La scheda di rilevazione delle esperienze, richieste nel numero massimo di cinque per ciascun territorio, è stata organizzata in modo da rilevare le informazioni sia in maniera codificata che in maniera descrittiva. Come è evidente dall'allegato, complessivamente le informazioni richieste dalla scheda predisposta si sono riferite a:

41. Le *Linee guida per la valutazione delle azioni di assistenza a strutture e sistemi del FSE Obiettivi 1 e 3 2000-2006* predisposte dalla SNV dell'Isfol nel mese di dicembre 2000 hanno evidenziato la necessità di coniugare metodi di tipo quantitativo e qualitativo per la loro valutazione. Non sono numerose le valutazioni effettuate sulle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi. Si ricordano, a tale proposito, i lavori fatti dall'Isfol sulle azioni di sistema nazionali e l'approfondimento valutativo realizzato dalla Regione Lombardia sulle proprie azioni di sistema: Isfol, *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione*, a cura di R. De Vincenzi, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2005 (I Libri del Fondo Sociale Europeo) + CD Rom; Isfol, *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro-Nord Italia*, a cura di R. De Vincenzi, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007 (I Libri del Fondo Sociale Europeo); Isfol, *Monitoraggio e valutazione delle azioni di sistema nazionali cofinanziate dal FSE 2000-2006*, a cura di R. De Vincenzi, Roma, I.G.E.R. srl., 2007 (Temi e Strumenti. Studi e Ricerche, 45) + CD Rom; Regione Lombardia - D.G. Formazione, Istruzione e Lavoro, *Azioni di sistema: il contributo dei progetti finanziati dal POR al rafforzamento dei sistemi regionali*, Valutazione indipendente, dicembre 2005.

42. Cfr. quanto riportato nel par. 1.1 di questo stesso rapporto.

- indicazione dell'Autorità di Gestione titolare del loro finanziamento;
- denominazione dell'Azione stessa;
- indicazione degli Assi e delle Misure attraverso cui l'Azione è stata promossa e finanziata;
- indicazione della/e Tipologia/e d'Azione e di Progetto, secondo la classificazione della SNV FSE dell'Isfol⁴³;
- durata complessiva dell'Azione;
- indicazione dell'Attuatore o degli Attuatori chiamati alla realizzazione dell'Azione e della loro natura giuridica;
- individuazione, tra una serie di alternative di risposta codificate⁴⁴, delle caratteristiche di pari opportunità che possono aver qualificato l'Azione indicata, le quali fanno riferimento ad aspetti quali il target di riferimento⁴⁵; la tipologia di servizi/modelli/strumenti/prototipi predisposti in chiave di pari opportunità; la/e finalità di pari opportunità perseguite dall'Azione; la rete di soggetti coinvolti; i risultati che è stata in grado di raggiungere;
- la presentazione descrittiva delle finalità, delle fasi, delle attività, delle modalità attuative, dei risultati e dei prodotti, del partenariato coinvolto.

Hanno aderito, attraverso la restituzione delle schede compilate, 9 Autorità di Gestione⁴⁶ per un totale di 33 schede che descrivono altrettante esperienze progettuali, le cui principali caratteristiche sono riportate nelle pagine seguenti.

Per ogni AdG è stato contattato un funzionario - quasi sempre appartenente agli uffici della programmazione del Fondo Sociale Europeo e/o a quelli che si occupano di pari opportunità - al quale è stato chiesto di acquisire la scheda. Poiché le informazioni richieste riguardavano l'intera programmazione e spaziavano fra le 5 tipologie di azioni rivolte alle strutture e sistemi, coerentemente con quanto previsto a tale proposito dal Regolamento del FSE⁴⁷, ogni referente contattato ha provveduto, a sua volta, a sottoporre le schede ad uno o più uffici della propria amministrazione che durante la programmazione ha/hanno avuto modo di seguire l'attuazione di tali azioni, preferibilmente centrate sulle pari opportunità tra donne e uomini.

43. Cfr. Isfol - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo obiettivo 3, 2000-2006*, op. cit.

44. Le alternative di risposta riportate nella scheda di rilevazione sono state costruite a partire dai contenuti e dagli esempi di indicatori di realizzazione e di risultato presentati nel volume Isfol - Unità pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. - Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, op. cit.

45. Sebbene si tratti di una rilevazione sulle azioni rivolte a strutture e sistemi si è scelto di prevedere delle alternative di risposta che contemplino un riferimento a dei target in quanto, sebbene indirettamente, tali tipologie di azione hanno delle ricadute su determinati destinatari e a questi e alle loro problematiche dovrebbero ispirarsi nel momento in cui vengono progettate e attuate.

46. Le AdG dell'Obiettivo 3 che hanno aderito sono: Abruzzo, Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Toscana, Valle d'Aosta, Veneto, e le Province autonome di Bolzano e di Trento.

47. Regolamento (CE) n.1784/99, in GUCE L213 del 13.08.1999.

Il materiale che le AdG hanno restituito contiene la descrizione di progetti riferiti ad azioni rivolte alle strutture e sistemi considerati rappresentativi delle attività realizzate e/o in realizzazione sul proprio territorio durante il periodo di programmazione 2000-2006.

Rispetto alla richiesta di fornire fino a un massimo di cinque schede su esperienze realizzate con la programmazione FSE, c'è da segnalare che la Regione Emilia Romagna ne ha proposte sei con l'intento di fornire un quadro esauriente e continuativo delle attività svolte nel periodo considerato mentre la Regione Piemonte ha indicato, tra le azioni attuate, un progetto Equal, finanziato dunque nell'ambito di una iniziativa comunitaria a valere sul FSE ma al di fuori degli Assi di riferimento del loro POR FSE.

Questi ulteriori contributi sono stati accolti dal Gruppo di Lavoro Isfol che li ha considerati nelle analisi realizzate.

2.2 CARATTERISTICHE GENERALI DELLE “AZIONI RIVOLTE A STRUTTURE E SISTEMI” RILEVATE

Come è già stato anticipato, il numero delle schede pervenute è pari a 33 e fa riferimento ad altrettanti progetti rientranti nella macrotipologia di azioni rivolte a strutture e sistemi attuate nel corso della programmazione; più precisamente, tali progetti sono stati realizzati in un arco temporale che va dal 2002 al 2008⁴⁸.

Le AdG hanno partecipato inviando quasi tutte più di una scheda descrittiva. Nella tabella seguente si riporta schematicamente il contributo delle amministrazioni in termini di azioni rivolte a strutture e sistemi attuate e inviate all'Isfol.

Autorità di Gestione	Numero di schede pervenute
Abruzzo	1
Bolzano	5
Emilia Romagna	6
Lombardia	5
Piemonte	5
Toscana	5
Trento	1
Valle d'Aosta	1
Veneto	4
Totale	33

Tabella 1
Schede pervenute per Autorità di Gestione

Fonte: Isfol - Unità Pari Opportunità

Nonostante alcuni progetti siano stati finanziati con risorse a valere contemporaneamente su più assi e misure, è evidente, in base al grafico di seguito presentato, come un notevole numero di progetti individuati dalle AdG siano ricaduti comunque sull'Asse E, Misura E.1⁴⁹, dedicato alla promozione dell'occupabilità delle donne.

Elemento, questo, facilmente intuibile poiché tutti i progetti segnalati hanno riguardato il tema delle pari opportunità e proprio tale tema, nel corso della programmazione, ha trovato il suo principale punto di riferimento nell'Asse dedica-

48. La maggior parte delle sperimentazioni considerate sono state realizzate tra il 2003 ed il 2006 ad eccezione di 3 progetti la cui conclusione è stata effettuata tra il 2007 ed il 2008.

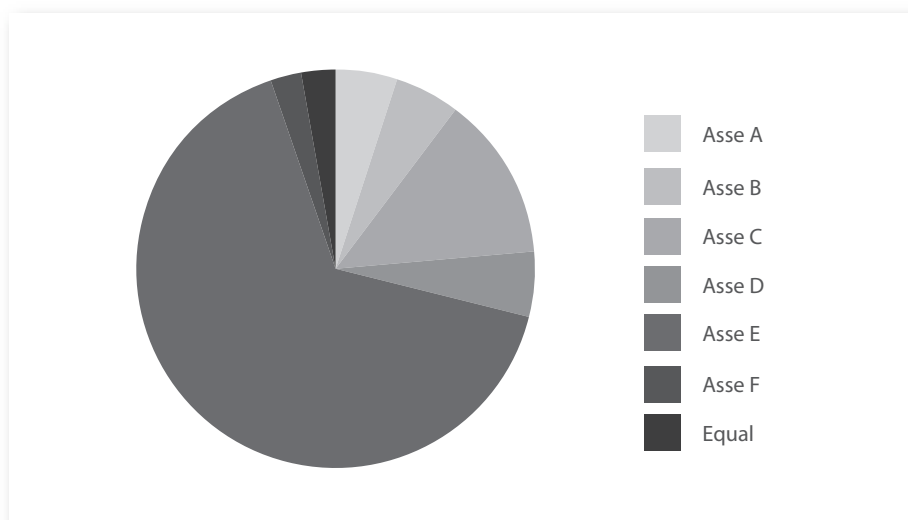
49. Asse E, *Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale, e a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro*; Misura E1, *Promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro*.

to a cui è stato riservato il 10% del finanziamento complessivo disponibile per l'intero POR.

Certamente la strategia del doppio binario ha guidato tutta l'attuazione dei programmi, sostenendo, in generale, la presenza di interventi in favore delle pari opportunità anche trasversalmente agli altri Assi e Misure.

Tuttavia, indubbiamente è stato fatto ricorso principalmente all'Asse E per sostenere le azioni in favore delle pari opportunità di genere, il quale è intervenuto mettendo a disposizione risorse finanziarie che hanno agito in sinergia con quelle proprie di altri Assi e Misure.

Figura 1
Incidenza della
fonte di
finanziamento
nel
cofinanziamento
delle azioni
rivolte a strutture
e sistemi
segnalate



Fonte: Isfol - Unità Pari Opportunità

In dettaglio, la figura n. 1 conferma quanto evidenziato in precedenza, ossia l'utilizzo prevalente della Misura E.1 dell'Asse E, seguita da diverse Misure dell'Asse C. Va specificato, infatti, che dei 33 progetti di azioni rivolte a strutture e sistemi segnalati dai responsabili regionali o provinciali la quasi totalità è stata finanziata a valere sull'Asse E, Misura E1 dei rispettivi POR: di questi, 25 progetti sono stati finanziati esclusivamente dall'Asse E; 4 dall'Asse C; 1 rispettivamente dagli Assi A, B, D e F mentre ben 5 progetti risultano finanziati da più Assi contemporaneamente.

Fra le 5 tipologie di azione rivolte alle strutture e ai sistemi maggiormente indicate dalle Autorità di Gestione prevale quella relativa alla "qualificazione del sistema di governo", riferita cioè alle "...iniziative destinate a rafforzare le competenze delle istituzioni deputate a prendere le decisioni in materia di politiche del lavoro o di promozione di politiche di sviluppo locale ed a gestire programmi finalizzati allo sviluppo delle risorse umane nell'economia (occupazione o istruzione e

formazione) su scala regionale o sub-regionale"⁵⁰. A fronte dei 15 progetti attribuiti a questa tipologia di azione, poco meno numerosi sono i progetti che fanno capo alle tipologie relative a "lo sviluppo e la qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego", comprendente "i progetti volti a dare vita ad un sistema di servizi all'impiego in grado di intercettare e sostenere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro: l'organizzazione dei servizi all'impiego e la realizzazione di alcuni progetti che possono definirsi sperimentali rispetto alle tematiche dell'impiego"⁵¹; "il supporto dell'integrazione fra sistemi", la cui "natura si differenzia dalle altre previste solo in rapporto ai sistemi che traggono beneficio dai progetti: in tale ambito, infatti, vanno considerati i progetti in cui è previsto il coinvolgimento di operatori appartenenti al sistema dei servizi all'impiego, della scuola, della formazione professionale, dell'università e delle imprese"⁵²; "lo sviluppo e la qualificazione del sistema dell'offerta di formazione, che prevede "i progetti finalizzati ad innalzare il livello qualitativo delle azioni formative proposte dai soggetti attuatori (pubblici e privati) attraverso progetti di diversa natura"⁵³. Per ognuna di queste tre tipologie sono state raccolte 11 schede progettuali.

Minore è stato, invece, il contributo regionale e/o provinciale rispetto alle azioni riferite a "lo sviluppo e la qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione", costituito da "progetti finalizzati a rendere il sistema scolastico e universitario in grado di erogare servizi di istruzione maggiormente qualificate e in linea con la nuova missione del FSE"⁵⁴, con 6 progetti pervenuti.

Nella tabella seguente sono riportati i progetti articolati per territorio e tipologia di azione. Considerando che in alcune schede le AdG hanno attribuito allo stesso progetto una o più tipologie, la somma delle tipologie di azione di sistema è superiore al numero complessivo effettivo delle schede progettuali pervenute.

50. Isfol - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo obiettivo 3, 2000-2006*, op. cit., p. 88.

51. *Ivi*, p. 94.

52. *Ivi*, p. 99.

53. *Ivi*, p. 96.

54. *Ivi*, p. 97.

Tabella 2
Azioni rivolte a
strutture e
sistemi raccolte
per territorio e
tipologia⁵⁵

Autorità di Gestione	Tipologia 1	Tipologia 2	Tipologia 3	Tipologia 4	Tipologia 5
Abruzzo	-	-	-	-	1
Bolzano	1	-	-	1	4
Emilia Romagna	3	1	1	-	1
Lombardia	-	1	2	1	2
Piemonte	1	1	-	2	2
Toscana	2	2	-	2	1
Trento	-	1	1	-	-
Valle d'Aosta	-	1	-	1	-
Veneto	4	4	2	4	4
TOTALE	11	11	6	11	15

Fonte: Isfol-Unità Pari Opportunità

La tabella n. 2 dimostra che la maggior parte dei progetti segnalati ha fatto riferimento alla tipologia di azione relativa alla “qualificazione del sistema di governo”, ovvero quella indicata come tipologia 5.

Tale tipologia è seguita dalla “qualificazione del sistema dei Servizi per l’Impiego” (tipologia 1), dalla “qualificazione del sistema della formazione” (tipologia 2) e dalla “integrazione tra i sistemi” (tipologia 4).

Ognuna delle tipologie di azione è articolata in più tipologie di progetto⁵⁶. Un’analisi per tipologie di progetto evidenzia che:

- tra le 11 azioni rivolte alle strutture e sistemi indicate per lo *sviluppo e la qualificazione dei Servizi per l’Impiego*, la tipologia di progetto a cui le AdG hanno fatto maggiormente riferimento sono quelle relative alla “costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli” e alla “creazione e sviluppo di reti/parteneriati”, segnalate, rispettivamente, 9 e 8 volte, e quella rivolta a realizzare interventi di “orientamento, consulenza e formazione del personale”, segnalata 5 volte;
- tra le 11 azioni segnalate per la tipologia sui *dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell’offerta di formazione* si evi-

55. Legenda:

Tipologia 1: Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei Servizi per l’Impiego.

Tipologia 2: Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell’offerta di formazione.

Tipologia 3: Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell’offerta di istruzione.

Tipologia 4: Dispositivi e strumenti a supporto dell’integrazione fra sistemi.

Tipologia 5: Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo.

56. Isfol - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo obiettivo 3, 2000-2006*, op. cit., pp. 82-89.

denza la maggiore ricorrenza per la "costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli", seguita dall'"orientamento, consulenza e formazione formatori e operatori", ognuna con 8 e 7 indicazioni; seguono immediatamente anche le tipologie di progetto relative al "trasferimento di buone prassi" e alla "creazione e sviluppo di reti/partenariati", segnalati, rispettivamente, 6 e 5 volte;

- procedendo fra le azioni rivolte a strutture e sistemi riferite ai *dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione*, le AdG, attraverso le 6 azioni indicate nelle schede, hanno implementato, soprattutto, la "creazione e sviluppo di reti/partenariati", con 5 indicazioni, e, a seguire, la "costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli" e l'"orientamento, consulenza e formazione formatori e operatori", entrambi con 4 segnalazioni;
- la tipologia relativa ai *dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi* vede, tra gli 11 progetti realizzati, la maggiore frequenza di scelta per la tipologia di progetto riferita alla "costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli di integrazione", con 9 segnalazioni, seguita dal "trasferimento di buone prassi di integrazione" e "creazione e sviluppo di reti/partenariati", entrambi con 8 indicazioni;
- infine, nell'ultima tipologia di azione rivolta alle strutture e sistemi, riferita al *supporto della qualificazione del sistema di governo*, prevale l'indicazione di "attività di studio e analisi di carattere economico e sociale", con 11 segnalazioni su 15 azioni realizzate.

Le tabelle seguenti illustrano sinteticamente quanto appena descritto.

	T.P. 1	T.P. 2	T.P. 3	T.P. 4	T.P. 5	T.P. 6
Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego	-	9	5	2	8	3

Tabella 3
 Tipologie di progetto⁵⁷ nelle azioni rivolte a strutture e sistemi riferite ai servizi per l'impiego

Fonte: Isfol-Unità Pari Opportunità

57. T.P. 1: Acquisizione di risorse; T.P. 2: Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli; T.P. 3: Orientamento, consulenza e formazione del personale; T.P. 4: Messa in rete dei PES; T.P. 5: Creazione e sviluppo di reti/partenariati; T.P. 6: Attività promozionale per l'attrazione di persone e imprese.

Tabella 4
Tipologie di progetto⁵⁸ nelle azioni rivolte a strutture e sistemi riferite all'offerta di formazione

Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione	T.P. 1	T.P. 2	T.P. 3	T.P. 4	T.P. 5	T.P. 6
	8	1	6	7	2	5

Fonte: Isfol-Unità Pari Opportunità

Tabella 5
Tipologie di progetto⁵⁹ nelle azioni rivolte a strutture e sistemi riferite all'offerta di istruzione

Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione	T.P. 1	T.P. 2	T.P. 3	T.P. 4	T.P. 5	T.P. 6
	4	1	2	4	1	5

Fonte: Isfol-Unità Pari Opportunità

Tabella 6
Tipologie di progetto⁶⁰ nelle azioni rivolte a strutture e sistemi riferite all'integrazione fra sistemi

Dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi	T.P. 1	T.P. 2	T.P. 3	T.P. 4
	9	2	8	8

Fonte: Isfol-Unità Pari Opportunità

Tabella 7
Tipologie di progetto⁶¹ nelle azioni rivolte a strutture e sistemi riferite al sistema di governo

Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo	T.P. 1	T.P. 2	T.P. 3	T.P. 4	T.P. 5	T.P. 6	T.P. 7
	11	5	5	2	7	1	1

Fonte: Isfol-Unità Pari Opportunità

58.T.P. 1: Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli; T.P. 2: Certificazione di qualità e accreditamento soggetti attuatori; T.P. 3: Trasferimento buone prassi; T.P. 4: Orientamento, consulenza e formazione formatori e operatori; T.P. 5: Potenziamento strutture dei soggetti attuatori; T.P. 6: Creazione e sviluppo di reti/partenariati.

59.T.P. 1: Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli; T.P. 2: Certificazione di qualità e accreditamento soggetti attuatori; T.P. 3: Trasferimento buone prassi; T.P. 4: Orientamento, consulenza e formazione personale delle scuole e delle università; T.P. 5: Potenziamento strutture dei soggetti attuatori; T.P. 6: Creazione e sviluppo di reti/partenariati.

60.T.P. 1: Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli di integrazione; T.P. 2: Formazione congiunta di formatori, docenti, tutor aziendali e personale dell'università; T.P. 3: Trasferimento buone prassi di integrazione; T.P. 4: Creazione e sviluppo di reti/partenariati.

61.T.P. 1: Attività di studio e analisi di carattere economico e sociale; T.P. 2: Orientamento, consulenza e formazione; T.P. 3: Monitoraggio e valutazione; T.P. 4: Assistenza tecnica alla programmazione, all'attuazione e al controllo del PO; T.P. 5: Trasferimento buone prassi; T.P. 6: Adeguamento e innovazione degli assetti organizzativi; T.P. 7: Attività per il funzionamento degli organi di consultazione e concertazione dei programmi cofinanziati.

Complessivamente, in base alle informazioni raccolte, si evince che le Autorità di Gestione hanno attuato, trasversalmente alle 5 tipologie, azioni rivolte a strutture e sistemi che hanno sostenuto, in primo luogo, la *costruzione e la sperimentazione di prototipi e modelli* e, secondariamente, la *creazione e lo sviluppo di reti e partenariati*.

I dati presentati sui progetti di azioni rivolte a strutture e sistemi sperimentati nei territori dell'Obiettivo 3, pur non restituendo un quadro completo ed esaustivo circa il ruolo che le azioni di sistema hanno assunto nel corso della programmazione 2000-2006, ci forniscono ugualmente un'indicazione sulle tipologie di azione e di progetto verso le quali le Autorità di Gestione sembrano essersi orientate nel direzionare la propria attenzione e le proprie risorse.

2.3 ELEMENTI QUALIFICANTI GLI INTERVENTI IN OTTICA DI GENERE

L'analisi delle schede di rilevazione pervenute permette di incrociare gli interventi previsti dalle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi realizzate con gli elementi di pari opportunità e/o *mainstreaming* di genere raccolti, mostrando le caratteristiche e prefigurando le potenziali ricadute in termini di pari opportunità degli interventi posti in essere.

Appare opportuno premettere che tutte le AdG hanno assegnato a ciascun progetto molteplici elementi di pari opportunità, di fatto configurando interventi multidimensionali da questo punto di vista.

La tabella n. 8 mostra la relazione tra ciascuna delle 5 tipologie di azione sperimentate e gli elementi di pari opportunità e di *mainstreaming* di genere attuati attraverso i progetti segnalati dalle AdG. Per esigenze esemplificative, nella tabella, a ciascun elemento di pari opportunità è stato attribuito un numero, da 1 a 28, ciò al fine di rendere più fruibile il dato e mettere più semplicemente in relazione le 5 tipologie di azione (che nelle righe della tabella vengono indicate, nell'ordine, come T1, T2, T3, T4, T5) con gli elementi di pari opportunità realizzati nell'ambito dei progetti.

Come vedremo, nella tabella, per ciascuna tipologia di azione di sistema sperimentata, si evincono in media i 6 elementi di pari opportunità maggiormente segnalati dalle AdG, tra i quali, vi sono, in ordine di preferenza:

- l'aumento e il miglioramento dei servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere⁶²;
- la sperimentazione di modelli e/o strumenti finalizzati a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro⁶³;
- il trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità tra i sistemi interessati⁶⁴;
- l'individuazione di ambiti produttivi e/o aree disciplinari/contenuti formativi volti ad agevolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e combattere la segregazione occupazionale⁶⁵;
- la realizzazione di risultati/prodotti grazie ai quali sensibilizzare gli amministratori pubblici, i decisori politici, le parti sociali, gli imprenditori, i comparti produttivi o altri ambiti/soggetti sulle questioni legate alle pari opportunità di genere⁶⁶.

Diversi elementi di pari opportunità previsti dalle schede non sono mai stati associati ad alcun progetto regionale e/o provinciale, e ciò è comprensibile dalle stesse caselle bianche della tabella. Ad esempio, nessuna delle 5 tipologie sembra

62. Cfr. Tabella n. 8 e relativa Legenda, Elemento di pari opportunità n. 4.

63. Cfr. Tabella n. 8 e relativa Legenda, Elemento di pari opportunità n. 6.

64. Cfr. Tabella n. 8 e relativa Legenda, Elemento di pari opportunità n. 27.

65. Cfr. Tabella n. 8 e relativa Legenda, Elemento di pari opportunità n. 8.

66. Cfr. Tabella n. 8 e relativa Legenda, Elemento di pari opportunità n. 14.

aver dato vita a sistemi di monitoraggio e valutazione che integrano trasversalmente il *mainstreaming* di genere oltre a quelle che sono state le indicazioni del QCS (elemento n. 13 della tabella n. 8), né a modalità di certificazione della qualità e di accreditamento delle strutture orientate alle pari opportunità di genere (elemento n. 26 della tabella n. 8); non hanno in alcun caso coinvolto operatori/operatrici intermedi/ie sui temi delle pari opportunità tra donne e uomini (elemento n. 15 della tabella n. 8), né hanno consentito agli operatori/operatrici intermedi/ie coinvolti/e di ricoprire una nuova collocazione lavorativa in seguito alle competenze acquisite (elemento n. 17 della tabella n. 8).

2.3 Elementi qualificanti gli interventi in ottica di genere

Tabella 8
Elementi di pari opportunità e/o di mainstreaming di genere prevalenti per tipologia di azione

Tabella 8 - Elementi di pari opportunità e/o di mainstreaming di genere prevalenti per tipologia di azione

		Elementi di pari opportunità e/o mainstreaming di genere																												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
T1																														
T2																														
T3																														
T4																														
T5																														

Fonte: Iscol - Unità Pari Opportunità

Legenda: Elementi di pari opportunità e/o di mainstreaming di genere

- 1 Si sono rivolti/si rivolgono a target ben identificati per sesso, età, condizione nel mercato del lavoro, titolo di studio, cittadinanza, livello scolastico - formativo, eventuali condizioni di svantaggio
- 2 Si sono rivolti a target ben identificati oltre che per le variabili identificate sopra anche per i carichi legati alle esigenze di conciliazione
- 3 Hanno consentito di rivolgersi a target di soggetti in precedenza non raggiunti
- 4 Hanno consentito di aumentare la gamma dei servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere
- 5 Hanno dato vita/danno vita a prototipi/modelli/strumenti/prodotti da fruire in maniera flessibile e personalizzata
- 6 Hanno dato vita/danno vita a prototipi/modelli/strumenti/prodotti atti a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro
- 7 Hanno definito/definiscono chiaramente la propria finalizzazione in termini di inserimento/reinserimento lavorativo-creazione/stabilizzazione di lavoro imprenditoriale/autonomo volti ad affrontare questioni legate alla parità quali la conciliazione tra i tempi, il superamento di forme di segregazione occupazionale, il superamento di forme di precarietà, altro ...
- 8 Hanno identificato/identificano settori/ambiti produttivi e/o aree disciplinari/contenuti formativi volti ad agevolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, combattere la segregazione occupazionale, altro ...
- 9 Hanno consentito/consentono l'acquisizione di personale e/o di strumenti e prodotti in grado di favorire l'incontro domanda/offerta di lavoro nel rispetto delle differenze di genere
- 10 Hanno aumentato/aumentano le conoscenze e le competenze degli operatori, appartenenti ai diversi sistemi, sulle criticità legate alle pari opportunità di genere e sulle opportune modalità di intervento
- 11 Hanno individuato/individuano ambiti tematici di analisi/approfondimento legati a: settori/ambiti produttivi di inserimento della componente femminile della forza di lavoro; servizi rivolti alle persone e/o alle imprese in particolare femminili; mobilità professionale e territoriale; conciliazione dei tempi; altro ...

- 12 Hanno consentito/consentono di verificare l'efficacia/efficienza di quanto programmato e attuato in termini di pari opportunità di genere al fine di definire nuove politiche di sviluppo
- 13 Hanno dato vita a sistemi di monitoraggio/valutazione che integrano trasversalmente il *mainstreaming* di genere andando al di là delle indicazioni fornite dal QCS
- 14 Hanno fornito/forniscono dei risultati/prodotti grazie ai quali sensibilizzare gli amministratori pubblici, i decisori politici, le parti sociali, gli imprenditori, i comparti produttivi o altri sulle questioni legate alle pari opportunità di genere
- 15 Hanno coinvolto/coinvolgono operatori/trici intermedi/le sui temi delle pari opportunità tra donne e uomini
- 16 Si sono rivolti/si rivolgono a operatori/trici intermedi/le ben identificati/e per sesso, età, titolo di studio, posizione lavorativa, altro ...
- 17 Consentono agli/alle operatori/trici intermedi/le coinvolti/e di ricoprire una nuova collocazione lavorativa in seguito alle competenze acquisite
- 18 Hanno consentito forme di *empowerment* da parte di funzionarie pubbliche, operatrici, componenti femminili delle parti sociali
- 19 Hanno creato/creano un presidio col compito di governare l'attuazione del *mainstreaming* di genere
- 20 Hanno aumentato/aumentano la cultura di pari opportunità tra gli organi decisionali e/o tra i soggetti che attuano politiche pubbliche
- 21 Hanno coinvolto/coinvolgono una rete di attori significativi in grado di incidere positivamente sulla maggiore partecipazione femminile alle politiche attive del lavoro (sindacato, rappresentanza datoriale, ente locale, associazioni femminili, servizi per l'impiego, altro ...)
- 22 Hanno comportato/comportano una mobilitazione concreta di tali attori significativi attraverso la messa a disposizione di strutture, sostegno economico, diffusione, raccordo tra sistemi, altro ...
- 23 Hanno dato luogo/danno luogo a accordi, protocolli, iniziative regolamentari, azioni concrete di sostegno e sviluppo di politiche attive del lavoro a favore della componente femminile della forza lavoro
- 24 Hanno avuto come risultato diretto o indiretto la programmazione e/o la realizzazione di altre azioni o interventi finalizzati a favorire la pari opportunità di genere nell'ambito delle politiche di sviluppo
- 25 Hanno realizzato campagne promozionali e di informazione orientate alle pari opportunità e finalizzate a sensibilizzare la domanda e l'offerta di lavoro
- 26 Hanno dato vita/danno vita a modalità di certificazione della qualità e di accreditamento delle strutture all'interno dei quali sono contenuti criteri orientati alle pari opportunità tra i generi
- 27 Hanno dato luogo/danno luogo al trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità tra i sistemi interessati
- 28 Altro (specificare sinteticamente)

Con riferimento alla tipologia di azione 1, *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego*, l'obiettivo di pari opportunità tra donne e uomini è stato perseguito attraverso interventi prevalentemente atti a:

- superare situazioni formative e lavorative di segregazione, prevedendo, ad esempio, servizi di consulenza e orientamento per l'utenza femminile finalizzati ad incentivare la presenza delle donne in settori lavorativi nei quali sono sottorappresentate, come nelle professioni tecnico- scientifiche;
- sostenere la creazione di imprese femminili attraverso l'organizzazione di servizi integrati in sostegno all'imprenditoria femminile;
- sostenere la redistribuzione di carichi di cura e favorire l'attuazione di dispositivi di conciliazione tra vita lavorativa e familiare attraverso l'organizzazione di sessioni di informazione/formazione culturale sulla doppia presenza delle donne e sulla conciliazione tra vita lavorativa e familiare nei Centri per l'Impiego (CPI) e presso gli Sportelli donna;
- sperimentare percorsi di orientamento e consulenza in ottica di genere sia attraverso la progettazione di metodologie e strumenti innovativi finalizzati a favorire e sostenere l'entrata e la permanenza nel mercato del lavoro di soggetti in particolare condizione di svantaggio e quindi a rischio esclusione sociale, come ad esempio le vittime di tratta o di sfruttamento sessuale, sia mediante l'elaborazione di modelli di intervento finalizzati a conferire competenze agli operatori dei Servizi per l'Impiego affinché possano comprendere e rispondere in maniera adeguata ai bisogni espressi dall'utenza femminile.

In dettaglio, i fattori di pari opportunità e/o di *mainstreaming* di genere prevalenti riguardano, in ordine di preferenza:

- la diffusione di una cultura di pari opportunità tra gli organi decisionali e/o tra i soggetti che attuano politiche pubbliche;
- la chiara finalizzazione, in termini di inserimento/reinserimento lavorativo - creazione/stabilizzazione di lavoro imprenditoriale/autonomo, volta ad affrontare questioni legate alla parità, quali la conciliazione tra i tempi, il superamento di forme di segregazione occupazionale, il superamento di forme di precarietà;
- il coinvolgimento di una rete di attori significativi in grado di incidere positivamente sulla maggiore partecipazione femminile alle politiche attive del lavoro (sindacati, rappresentanze datoriali, enti locali, associazioni femminili, servizi per l'impiego, ecc.);
- la realizzazione di prototipi e/o modelli da fruire in maniera flessibile e personalizzata;
- la realizzazione di prototipi e/o modelli finalizzati a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro;
- l'attenzione a target ben identificati per sesso, età, condizione nel mercato del lavoro, titolo di studio, cittadinanza, livello scolastico - formativo, presenza di eventuali condizioni di svantaggio;
- il trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità.

I progetti che fanno riferimento alla seconda tipologia di azione rivolta a strutture e sistemi, ovvero *Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione*, sono in totale 11. In generale le azioni attuate ruotano intorno a 3 tipi di interventi riferiti alle pari opportunità di genere, vale a dire:

- elaborazione di strumenti e modelli di analisi in ottica di genere del sistema regionale della formazione, con particolare riferimento sia alla formazione continua sia al settore dei servizi sociali;
- costruzione di modelli di orientamento e informazione finalizzati al superamento della segregazione orizzontale;
- predisposizione e attuazione di dispositivi a sostegno delle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Anche con riferimento alla seconda tipologia di azione, nelle schede pervenute a ciascun progetto sono stati assegnati più elementi di pari opportunità di seguito elencati:

- la chiara finalizzazione, in termini di inserimento/reinserimento lavorativo-creazione/stabilizzazione di lavoro imprenditoriale/autonomo, volta ad affrontare questioni legate alla parità quali la conciliazione tra i tempi, il superamento di forme di segregazione occupazionale, il superamento di forme di precarietà;
- la realizzazione di prototipi/modelli/strumenti/prodotti da fruire in maniera flessibile e personalizzata;
- il trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità tra i sistemi interessati;
- l'aumento della gamma dei servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere;
- l'individuazione di ambiti tematici di analisi/approfondimento legati a: settori/ambiti produttivi di inserimento della componente femminile della forza di lavoro; servizi rivolti alle persone e/o alle imprese in particolare femminili; mobilità professionale e territoriale; conciliazione dei tempi;
- la realizzazione di risultati/prodotti grazie ai quali sensibilizzare gli amministratori pubblici, i decisori politici, le parti sociali, gli imprenditori, i comparti produttivi o altri ambiti/soggetti sulle questioni legate alle pari opportunità di genere.

Tra le schede relative alla terza tipologia di azione *Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione*, 5 schede su un totale di 6 fanno riferimento a progetti finalizzati a superare condizioni di segregazione formativa sia attraverso il contrasto agli stereotipi e la diffusione di una cultura di genere nei diversi livelli/settori dell'istruzione sia attraverso pratiche di orientamento, dirette alle donne, finalizzate a favorire percorsi di istruzione tecnico-scientifica. Il sesto progetto, invece, riguarda la sperimentazione di strumenti a sostegno delle esigenze di cura delle donne impegnate nella frequenza di azioni formative cofinanziate dal FSE.

Coerentemente con i tipi di interventi realizzati, le AdG hanno indicato nelle schede le seguenti priorità di pari opportunità:

- la realizzazione di prototipi/modelli/strumenti/prodotti atti a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro;
- l'identificazione di settori/ambiti produttivi e/o aree disciplinari/contenuti formativi volti ad agevolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e combattere la segregazione occupazionale;
- l'identificazione di target per sesso, età, condizione nel mercato del lavoro, titolo di studio, cittadinanza, livello scolastico-formativo, eventuali condizioni di svantaggio;
- l'aumento della gamma dei servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere;
- la diffusione della cultura di pari opportunità tra gli organi decisionali e/o tra i soggetti che attuano politiche pubbliche;
- il coinvolgimento di una rete di attori significativi in grado di incidere positivamente sulla maggiore partecipazione femminile alle politiche attive del lavoro (sindacato, rappresentanza datoriale, ente locale, associazioni femminili, servizi per l'impiego).

La disamina delle schede mostra che le azioni rivolte a strutture e sistemi inerenti i *Dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi* sono 11, nell'ambito delle quali prevalgono i progetti dedicati alla costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli finalizzati all'integrazione delle pari opportunità nei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

Tali progetti sono nella maggior parte dei casi dedicati alla creazione di sperimentazioni e metodologie atte a sostenere l'inserimento socio-lavorativo di target a rischio di esclusione sociale (vittime di tratta, sfruttamento sessuale, detenute, ex detenute), e di strumenti e servizi innovativi per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tuttavia, sono presenti anche progetti relativi al trasferimento di buone prassi e alla creazione e sviluppo di reti e partenariato.

Tra gli elementi di pari opportunità e di *mainstreaming* di genere che hanno maggiormente caratterizzato tali azioni di sistema risultano, in ordine di scelta:

- il trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità tra i sistemi interessati;
- il coinvolgimento di una rete di attori significativi in grado di incidere positivamente sulla maggiore partecipazione femminile alle politiche attive del lavoro;
- l'aumento della gamma dei servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere;
- la sperimentazione di prototipi/modelli/strumenti/prodotti da fruire in maniera flessibile e personalizzata;
- l'ideazione di prototipi/modelli/strumenti/prodotti atti a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro;
- la produzione di risultati/prodotti grazie ai quali sensibilizzare gli amministratori pubblici, i decisori politici, le parti sociali, gli imprenditori, i comparti produttivi sulle questioni legate alle pari opportunità di genere.

Le azioni rivolte a strutture e sistemi relative a *Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo* rappresentano la tipologia di intervento più numerosa, registrando un totale di 15 progetti segnalati.

Tra i progetti prevalgono nettamente le attività di studio e analisi di carattere economico e sociale, anche se sono presenti azioni di monitoraggio e valutazione, trasferimento di buone prassi, oltre che interventi di orientamento, consulenza, formazione rivolti agli stessi operatori del sistema di governo.

Le attività di studio e analisi corrispondono, in 3 casi, ad analisi di genere del mercato del lavoro regionale, dei documenti di programmazione FSE con l'ausilio della metodologia V.I.S.P.O., dello stato dei servizi sociali e, nello specifico, dei servizi dedicati alla cura di anziani e bambini. Ancora, 6 analisi indagano i bisogni delle donne del territorio di riferimento in materia di conciliazione tra vita e lavoro, mentre 2 studi sono dedicati al tema della segregazione orizzontale. Vanno rimarcate anche le attività concernenti la valutazione in ottica di genere: in 5 casi, infatti, le azioni rivolte a strutture e sistemi hanno avuto ad oggetto la predisposizione di valutazioni di impatto di genere della programmazione regionale. In sintesi, gli elementi di pari opportunità che hanno prevalentemente caratterizzato le azioni di sistema inerenti il sistema di governo sono:

- l'individuazione di ambiti tematici di analisi e/o approfondimento legati a: settori/ambiti produttivi di inserimento della componente femminile della forza di lavoro; servizi rivolti alle persone e/o alle imprese in particolare femminili; mobilità professionale e territoriale; conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- il trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità tra i sistemi interessati;
- l'individuazione di settori - ambiti produttivi e/o aree disciplinari/contenuti formativi volti ad agevolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e combattere la segregazione occupazionale;
- l'aumento della gamma di servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere;
- la sperimentazione di prototipi/modelli/strumenti/prodotti atti a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro;
- la produzione di risultati/prodotti attraverso i quali sensibilizzare gli amministratori pubblici, i decisori politici, le parti sociali, gli imprenditori, i comparti produttivi o altri ambiti/soggetti sulle questioni legate alla pari opportunità di genere.

2.4 PRINCIPALI FINALITÀ DI PARI OPPORTUNITÀ E MAINSTREAMING DI GENERE

L'insieme dei progetti segnalati dalle AdG sono, in generale, riconducibili a 9 finalità di pari opportunità e *mainstreaming* di genere, qualunque sia il sistema di riferimento.

Le azioni rivolte a strutture e sistemi relative ai sistemi dei servizi per l'impiego, della formazione, dell'istruzione, all'integrazione fra sistemi e al sistema di governo, pur con intensità e modalità talvolta differenti, sono state finalizzate a:

- contrastare il fenomeno della segregazione sia formativa sia lavorativa;
- formare e qualificare persone extracomunitarie per sostenerne l'ingresso nel mercato del lavoro;
- sostenere l'occupazione femminile anche nella forma imprenditoriale;
- attuare politiche di conciliazione;
- combattere gli stereotipi;
- integrare il principio della parità di genere nei sistemi di riferimento, soprattutto nei sistemi di formazione e lavoro;
- sperimentare pratiche di orientamento in chiave di genere;
- contrastare lo sfruttamento della prostituzione e della tratta degli esseri umani;
- elaborare e attuare modelli di valutazione in ottica di genere.

La tabella che segue (n.9) mostra la relazione tra le tipologie di azione di sistema sperimentate e le finalità di pari opportunità ad esse attribuite.

Nel dettaglio, i progetti compresi nella tipologia di azione *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego* sembrano essere stati rivolti principalmente verso il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi stessi. Ciò dal punto di vista di genere si esprime attraverso:

- il sostegno all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro, anche con riferimento all'imprenditoria;
- il sostegno all'entrata nel mercato del lavoro di soggetti a rischio esclusione sociale, associato, in un solo caso, alla lotta alla prostituzione e al fenomeno della tratta degli esseri umani;
- la creazione di servizi mirati all'utenza femminile e una migliore presa in carico dei bisogni dell'utenza femminile;
- l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore dei servizi alla persona e nei servizi socio- educativi.

Tabella 9
Tipologie di azione e finalità di pari opportunità

	T1 Servizi per l'impiego	T2 Sistema della formazione	T3 Sistema dell'istruzione	T4 Integrazione tra sistemi	T5 Sistema di governo
Contrasto alla segregazione		▲	▲	▲	▲
Sostegno dei target svantaggiati nel mercato del lavoro	▲	▲		▲	▲
Sostegno all'occupazione femminile	▲	▲		▲	▲
Attuazione di politiche conciliazione		▲	▲		▲
Lotta agli stereotipi			▲		▲
Integrazione delle pari opportunità		▲		▲	
Orientamento in chiave di genere	▲	▲			
Contrasto alla prostituzione e alla tratta degli esseri umani	▲				
Valutazione in ottica di genere					▲

Fonte: Isfol-Unità Pari Opportunità

Le azioni rivolte a strutture e sistemi relative ai *Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione* hanno perseguito le seguenti finalità di pari opportunità e *mainstreaming* di genere:

- costruzione di modelli di orientamento in ottica di genere;
- contrasto alla segregazione orizzontale;
- elaborazione di strumenti a sostegno della conciliazione tra vita e lavoro;
- integrazione del principio di pari opportunità nel sistema della formazione;
- formazione e qualificazione professionale di immigrati;
- sviluppo dell'occupazione femminile nel settore dei servizi sociali.

Ancora, nell'ambito della tipologia di azione rivolta a strutture e sistemi dedicata a *Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione* le finalità degli interventi realizzati sono:

- il contrasto agli stereotipi di genere;
- il contrasto alla segregazione formativa e lavorativa;
- il sostegno alle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

I progetti sui *Dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi* hanno riguardato:

- il sostegno all'ingresso nel mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale unitamente al contrasto allo sfruttamento della prostituzione e della tratta;
- l'integrazione dell'ottica di genere nei sistemi della formazione e del lavoro;
- la sperimentazione e diffusione di dispositivi atti a sostenere la conciliazione tra vita e lavoro;
- lo sviluppo dell'occupazione, soprattutto femminile, nei settori dei servizi alle persone e socio-educativi;
- il contrasto alla segregazione formativa e lavorativa;
- il sostegno all'occupazione femminile anche in forma imprenditoriale.

Infine, le finalità di pari opportunità dei progetti *Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo* hanno riguardato:

- l'individuazione di strategie di attuazione della conciliazione tra vita e lavoro;
- il sostegno alle imprese femminili;
- il sostegno all'ingresso lavorativo di immigrati;
- la formazione di organismi e operatori di pari opportunità;
- la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro nei settori dei servizi alle persone e socio-educativi;
- il supporto metodologico e operativo alle strutture incaricate della gestione del FSE in materia di valutazione in ottica di genere;
- il superamento della segregazione.

2.5 PRINCIPALI RISULTATI IN OTTICA DI GENERE

Si ricorda che le azioni di sistema indicate per la presente analisi si riferiscono agli anni della passata programmazione e si concentrano principalmente fra l'anno 2002 e i primi mesi del 2008.

Va tenuto presente che al momento della rilevazione, avvenuta attraverso le schede costruite *ad hoc* per la ricerca, non tutti i progetti erano giunti alla conclusione e, pertanto, alcune azioni descritte presentavano solo risultati potenziali. Nonostante ciò, al di là di ogni considerazione di tipo cronologico, la lettura delle schede ha consentito di delineare il quadro dei risultati raggiunti e auspicati, ponendone in evidenza gli elementi più significativi.

Coerentemente con quanto illustrato per gli elementi in ottica di genere presenti nei progetti e per le finalità previste, i principali risultati indicati fanno riferimento alla conciliazione dei tempi, all'aumento dell'occupazione femminile anche grazie all'autoimprenditorialità delle donne, al superamento della segregazione formativa, e, in generale, alla promozione e alla diffusione di una cultura di genere che permetta di integrare il principio di pari opportunità in tutte le politiche della formazione e del lavoro.

In particolare, tra i risultati e/o i prodotti realizzati dalle azioni considerate si parla in concreto sia di rapporti di ricerca, linee guida, Cd interattivi, portali e, in generale, prodotti editoriali il cui contenuto descrive l'esperienza realizzata e illustra i modelli organizzativi assunti, sia di creazione di strumenti volti a implementare l'occupazione femminile. Ad esempio, sono state ampliate le reti di servizi socio-educativi per la prima infanzia e sperimentate nuove tipologie di nido, al fine di favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa; è stato creato un sistema di rilevazione informatizzato delle caratteristiche della domanda e dell'offerta di servizi, anche al fine di valutarne l'efficienza e l'efficacia; sono state sperimentate forme di sostegno alla creazione di imprese femminili.

Tra i risultati rilevati con riferimento alla prima tipologia di azione, l'obiettivo generale di potenziare e qualificare il sistema dei servizi per l'impiego ha prodotto molteplici risultati tra i quali vanno evidenziati la creazione di modelli di qualificazione degli operatori dei CPI sulle tematiche di genere, nonché la creazione di reti e relazioni con le Camere di Commercio (Toscana) e gli Sportelli Donna (Emilia Romagna) a sostegno dell'occupazione femminile.

Le sperimentazioni realizzate, inoltre, hanno previsto il potenziamento dei CPI attraverso il miglioramento del sistema informativo e gestionale, anche mediante la creazione e l'implementazione di banche dati.

Altri risultati fanno riferimento ad azioni di comunicazione, sia volte a diffondere le sperimentazioni in corso sia ad orientare al lavoro. Talvolta gli strumenti di comunicazione realizzati, come ad esempio i siti internet o i portali, sono serviti anche a divulgare informazioni sugli strumenti di conciliazione dei tempi tra vita lavorativa e vita familiare disponibili sul territorio.

Inoltre, tra i risultati si rileva il raggiungimento di soggetti a rischio di esclusione sociale (Bolzano): attraverso l'azione di sistema sono stati sperimentati sistemi innovativi finalizzati all'inserimento socio-lavorativo nel mercato del lavoro di donne in condizioni di svantaggio. Va specificato che tali interventi, oltre a determinare degli effetti sul sistema dei servizi per l'impiego hanno generato delle ricadute, sebbene indirette, anche sulle persone coinvolte, sostenendone il processo di *empowerment*.

Un'ulteriore segnalazione riguarda la creazione di nuove imprese femminili, in Piemonte, soprattutto nel settore dei servizi socio-educativi. Ciò è stato reso possibile grazie alla messa a regime di un sistema di supporto all'imprenditoria femminile sostenuto dalla creazione di sportelli territoriali per la creazione di impresa e dall'attivazione di una Rete di sportelli provinciali.

I progetti segnalati nell'ambito della seconda e terza tipologia di azione di sistema, rispettivamente riferiti ai sistemi della formazione e dell'istruzione, presentano una forte convergenza dei risultati segnalati, pertanto si è scelto di accorparne la descrizione.

I risultati indicati sono riferiti, in generale, alla creazione di occupazione femminile soprattutto in ambito socio-educativo e, in particolare, al contrasto della segregazione sia formativa sia lavorativa, alla lotta agli stereotipi e al sostegno alla conciliazione dei tempi tra vita e lavoro.

La lotta agli stereotipi e il contrasto della segregazione formativa e lavorativa è stata perseguita attraverso azioni che hanno prodotto materiali editoriali innovativi quali una ricognizione a livello europeo sul rapporto tra donne e cultura tecnica e un report sui percorsi professionali femminili (Emilia Romagna). Tra i risultati realizzati si segnala, inoltre, l'incremento delle iscrizioni femminili alle facoltà tecnico-scientifiche delle università coinvolte nella sperimentazione, incentivate anche attraverso l'erogazione di borse di studio, nonché l'introduzione di moduli sulle pari opportunità di genere in alcuni curricula accademici (Piemonte).

Sono state segnalate anche la sperimentazione di una tipologia innovativa di nido, c.d. familiare, e del profilo professionale dell'educatore domiciliare, a cui si accompagna la costruzione di un set di indicatori per valutare, dal punto di vista qualitativo, i nidi familiari sperimentati (Toscana).

Sempre in tema di conciliazione dei tempi sono stati ideati, sperimentati, attuati e istituzionalizzati dei dispositivi per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (Trento) e introdotti modelli di organizzazione del lavoro flessibile nelle aziende partecipanti al progetto, anche attraverso forme di *e-work* (Toscana).

Infine tra i risultati segnalati nell'ambito della suddetta tipologia vi è anche la predisposizione e la sperimentazione di metodologie di ricerca e analisi dei dati disaggregati per sesso da applicare al sistema della formazione continua (Veneto) e la redazione di linee guida per integrare le pari opportunità nei sistemi della formazione e del lavoro (Valle d'Aosta).

Nell'ambito della quarta tipologia di azione riferita all'integrazione fra sistemi i risultati sono sovrapponibili a quelli indicati per le altre tipologie di azione riferite

ai sistemi dei servizi per l'impiego, della formazione e dell'istruzione. Coerentemente con quanto affermato in precedenza, tali risultati riguardano l'elaborazione di: prodotti editoriali finalizzati all'integrazione della cultura di genere nei sistemi della formazione e del lavoro; sperimentazione di metodologie di ricerca e analisi in ottica di genere; sperimentazione di servizi socio-educativi innovativi dedicati alla prima infanzia; integrazione dei servizi territoriali per l'impiego con le camere di commercio per sostenere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Inoltre, ulteriori risultati hanno guardato la predisposizione di rapporti di ricerca sulle opportunità di lavoro per l'inserimento socio-lavorativo dei soggetti svantaggiati (Lombardia).

Infine, per quanto riguarda l'ultima tipologia di azione rivolta a strutture e sistemi, relativa alla qualificazione del sistema di governo, sono stati realizzati molteplici prodotti editoriali e di comunicazione, sia in termini di rapporti di ricerca descrittivi delle esperienze realizzate, con particolare riferimento alle problematiche inerenti la doppia presenza delle donne e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro (Abruzzo e Bolzano), sia attraverso campagne di comunicazione: costruzione di un piano di comunicazione istituzionale sulle tematiche di pari opportunità (Piemonte) e costruzione di siti web dedicati (Lombardia).

In un caso, è stata peraltro realizzata una lettura di genere dei documenti di programmazione, dei bandi e dei criteri di selezione, regionali e provinciali, dei progetti volta all'integrazione dell'ottica di genere nelle valutazioni delle politiche e dei programmi (Emilia Romagna).

Un ultimo risultato segnalato riguarda la realizzazione di un sistema informatizzato che, mediante la raccolta e l'incrocio della domanda e dell'offerta dei servizi, permette di costruire indicatori che misurino l'aderenza dei servizi offerti alle esigenze dei cittadini (Lombardia).

2.6 PARTENARIATO ATTIVATO

In generale, tutte le azioni rivolte a strutture e sistemi raccolte hanno previsto l'attivazione di un partenariato, ad eccezione di un unico caso nel quale, nella scheda si dichiara esplicitamente che "non è stato previsto alcun tipo di partenariato". Nella maggior parte dei casi i progetti hanno previsto un partenariato misto e a carattere territoriale, ma va anche segnalata la presenza di un partenariato interregionale.

Dall'analisi delle schede, il partenariato risulta essere prevalentemente composto da quattro categorie di soggetti:

- attori appartenenti al sistema di riferimento (servizi per l'impegno, formazione, istruzione, governo);
- istituzioni pubbliche ed enti locali;
- istituzioni di parità e/o soggetti competenti in materia di politiche di genere;
- soggetti rappresentativi delle istanze territoriali, del terzo settore e di categoria.

Per attori del sistema si intendono tutti quei soggetti che fanno parte del sistema stesso e che lo compongono. Ad esempio, per quanto concerne il sistema dei servizi per l'impiego ci si riferisce ai centri per l'impiego, agli sportelli donna e ai relativi operatori.

Relativamente ai sistemi della formazione e dell'istruzione gli attori del sistema si identificano nelle scuole, università, agenzie formative, mentre per le azioni dedicate al sistema di governo gli attori principali corrispondono a sezioni o dipartimenti specifici dell'istituzione del governo regionale. Si segnala che, con particolare riferimento alle azioni dedicate al sistema di governo, tra gli attori principali dell'azione di sistema figurano organismi e figure istituzionali di pari opportunità quali le commissioni regionali e/o i comitati pari opportunità dell'ente locale di riferimento.

La seconda categoria di soggetti che compongono il partenariato si riferisce alle istituzioni pubbliche e agli enti locali. In generale, con riferimento a tutte le tipologie di azione rivolte a strutture e sistemi, partecipano al partenariato regioni, province, comuni e comunità montane.

Per quanto riguarda la partecipazione degli organismi di parità si segnala la presenza di commissioni regionali di pari opportunità, comitati d'ente e consigliere di pari opportunità, sia regionali che provinciali; in qualche caso, si fa riferimento a reti di parità costituite *ad hoc*.

Infine, il partenariato ha previsto la partecipazione sia di associazioni dei lavoratori e datoriali sia di associazioni appartenenti al terzo settore, ad esempio associazioni di volontariato, onlus, consorzi e cooperative sociali operanti sul territorio.

2.7 LE “AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE E AI SISTEMI” RILEVATE: LE TEMATICHE DI PARI OPPORTUNITÀ AFFRONTATE

Nei paragrafi precedenti sono stati considerati diversi aspetti descrittivi dei progetti pervenuti e un’attenzione particolare è stata rivolta a quegli elementi in ottica di genere che caratterizzano le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi così come ci sono stati segnalati dalle AdG, ossia quelle *peculiarità* che *qualificano* tali azioni in termini di pari opportunità tra donne e uomini e, conseguentemente, anche gli esiti e gli effetti che producono.

Andando al di là delle diverse tipologie di azione, i più ricorrenti sembrano essere (cfr. par. 2.3.):

- l’aumento e il miglioramento dei servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere;
- la sperimentazione di modelli e strumenti finalizzati a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro;
- il trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità tra i sistemi interessati;
- l’individuazione di ambiti produttivi e aree disciplinari o contenuti formativi volti ad agevolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e combattere la segregazione occupazionale;
- la realizzazione di prodotti grazie ai quali sensibilizzare gli amministratori pubblici, i decisori politici, le parti sociali, gli imprenditori, i comparti produttivi o altri sulle questioni legate alle pari opportunità di genere.

Tenendo presente la complessità, a cui si è già accennato più volte, delle azioni all’interno delle quali questi elementi si sono esplicitati e assunte le definizioni e le caratteristiche ad oggi condivise (cfr. cap.1), è possibile comunque considerare che ognuno di essi, e tutti nel loro insieme, concorrono a *qualificare il sistema istituzionale deputato al governo delle decisioni di policy e i sistemi incaricati della loro attuazione*.

Questi elementi, sebbene presentati e descritti in maniera sintetica, sembrano deporre, infatti, a favore dell’applicazione del *mainstreaming* di genere nei diversi sistemi considerati, ovvero in quelli dell’impiego, della formazione, dell’istruzione e nella loro integrazione e governo.

Tali elementi hanno, inoltre concorso, a costruire le finalità di pari opportunità di tali progetti che sono state identificate nel paragrafo 2.4. come volte a:

- contrastare il fenomeno della segregazione sia formativa sia lavorativa;
- formare e qualificare persone extracomunitarie per sostenerne l’ingresso nel mercato del lavoro;
- sostenere l’occupazione femminile anche nella forma imprenditoriale;
- attuare politiche di conciliazione;
- combattere gli stereotipi;
- integrare il principio della parità di genere nei sistemi di riferimento, soprattutto nei sistemi di formazione e lavoro;

2.7 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" rilevate: le tematiche di pari opportunità affrontate

- sperimentare pratiche di orientamento in chiave di genere;
- contrastare lo sfruttamento della prostituzione e della tratta degli esseri umani;
- elaborare e attuare modelli di valutazione in ottica di genere.

Uno sforzo di astrazione dalle singole esperienze consente, a partire dagli elementi e dalle finalità indicate, di individuare quali siano state le principali tematiche di pari opportunità affrontate e, quindi, le diverse problematiche alle quali hanno cercato di far fronte, e dare risposte, i modelli, gli strumenti, i servizi e i prodotti che sono derivati delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi considerate.

Queste possono essere aggregate nei seguenti quattro grandi ambiti o aree di riflessione:

- la segregazione occupazionale e formativa;
- la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e, in parte, la *flexicurity*;
- l'integrazione del *mainstreaming* di genere nelle politiche;
- la valutazione degli impatti delle politiche in ottica di genere.

Un primo ambito che ci consente di fare delle riflessioni rispetto alla declinazione della parità di genere nei progetti segnalati riguarda l'attenzione data alla **segregazione occupazionale e formativa**. In effetti, tale criticità è considerata una delle caratteristiche prevalenti dei mercati del lavoro dei paesi dell'Unione Europea e, per questo motivo, la lotta al fenomeno costituisce uno degli obiettivi della Strategia Europea per l'Occupazione⁶⁷ e quindi anche delle azioni cofinanziate con il FSE⁶⁸.

La **segregazione occupazionale** è il risultato di un processo multidimensionale che si manifesta nelle differenze per genere della composizione delle forze nel mercato del lavoro, con particolare riferimento al segmento degli occupati, in termini di

67. Come ribadito nella Relazione della Commissione, *La parità tra le donne e gli uomini - 2009*, COM (2009) 77 del 27.02.2009, pp. 3-4, nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione, l'Unione ha richiesto agli Stati Membri di tenere in considerazione il *gender mainstreaming* e la promozione dell'uguaglianza di genere in tutte le azioni intraprese e, per quanto riguarda gli orientamenti della Strategia 2008-2010, il n. 18 suggerisce "... l'attuazione di interventi risoluti volti ad aumentare la partecipazione femminile e a ridurre le differenze occupazionali e salariali tra uomini e donne". Tale necessità è stata riaffermata sia nella Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010, sia nell'Agenda Sociale Rinnovata (COM 2008 - 412); tuttavia la persistenza di stereotipi di genere continua ad influenzare i percorsi di studio e le scelte professionali di uomini e donne e ad avere come risultato un mercato del lavoro segregato per genere.

In tal senso, gli esperti del network europeo sui temi dell'occupazione e dell'uguaglianza di genere sottolineano nel report 2008 alla Commissione Europea (*The National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy - March 2009 - pp. 99 e 160*) la necessità di affrontare il tema dell'occupazione femminile tenendo conto anche dell'aspetto qualitativo del lavoro.

68. Per quanto riguarda il FSE, fondo da sempre deputato allo sviluppo delle risorse umane, il Regolamento (CE) 1260/1999 per la programmazione 2000-2006 ha richiamato con forza gli Stati Membri ad un utilizzo di tale risorsa per integrare la propria azione in termini di politiche attive del lavoro in chiave di genere. Questo indirizzo è stato rinnovato anche nel Regolamento (CE) 1081/2006 per la programmazione 2007-2013 nel quale gli Stati Membri sono stati ancora una volta invitati a considerare nella propria azione gli obiettivi della parità per facilitare l'accesso all'occupazione, all'istruzione e alla formazione e a promuovere la partecipazione al processo decisionale.

tipologie di settore e occupazione e nei diversi status contrattuali. Segregazione per genere significa anzitutto che donne e uomini svolgono diverse occupazioni o lavorano in diversi settori o con diversi statuti e condizioni contrattuali.

Si possono distinguere due forme di segregazione occupazionale: quella *orizzontale* e quella *verticale*. Con la prima si intende la tradizionale concentrazione delle donne in alcuni settori occupazionali e professioni e la conseguente scarsa presenza in altri⁶⁹. Per quanto riguarda la *segregazione verticale*, con questo termine ci si riferisce alla diversità di posizioni ricoperte dagli uomini e dalle donne: purtroppo le donne si concentrano principalmente ai livelli più bassi, raggiungono i livelli medi, ma difficilmente hanno accesso alle posizioni apicali⁷⁰. Questo tipo di problematica è presente in quei paesi come l'Italia nei quali la segregazione orizzontale non raggiunge livelli molto elevati, mentre si registra una sorta di *blocco* all'ingresso nelle posizioni più alte della carriera, il c.d. soffitto di cristallo (*glass ceiling*).

Tra gli approcci interpretativi relativi alla segregazione occupazionale, nel dibattito accademico emergono due visioni principali che utilizzano diverse strategie specifiche⁷¹.

69. Secondo i risultati presentati nel Rapporto dell'EIRO, *Women at work: Paths to equality*, (commissionato dalla Presidenza Francese come contributo per la conferenza sulla parità lavorativa tra uomini e donne del 13 Novembre 2008) solo il 26% degli europei lavora in occupazioni *miste* nelle quali la forza lavoro è costituita da almeno il 40% dei due sessi. Tre quarti dei lavoratori/trici europei/e lavora in settori a predominanza maschile oppure a predominanza femminile. Circa la metà delle lavoratrici europee è concentrata in due settori: il 34% delle donne lavora nel campo dell'istruzione e della salute e il 17% nel commercio mentre la metà dei lavoratori svolge la propria attività in tre settori, ossia il settore manifatturiero (22%), quello del commercio (14%) e quello dell'edilizia (13%). Spesso alla *segregazione orizzontale* si associano retribuzioni più basse e minori possibilità di carriera nonché una crescita esponenziale di tipologie contrattuali a tempo parziale. (Si veda a tal proposito: Eurostat, *The life of women and men in Europe: a statistical portrait*, European Communities, Population and social conditions, Statistical books, 2008). Per quanto riguarda le forme contrattuali, il *gap* di genere risulta più evidente in Italia: l'incidenza dei contratti a tempo determinato è molto alta per le donne, 14,7% contro 10,5% degli uomini, ossia maggiore rispetto alla media UE-27, ed è più diffusa nelle regioni del sud. Inoltre i dati mostrano anche una maggiore diffusione tra le lavoratrici delle forme di contratto atipiche (Ires, *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio - III Rapporto Ires - Nidil per l'Osservatorio Permanente sul Lavoro Atipico in Italia - 2008*, a cura di Altieri G., Ferrucci G., Dota F., 2008). Come evidenziato nella sopraccitata Relazione della Commissione Europea sulla parità tra donne e uomini 2009 (cfr. nota 67), tale situazione di precarietà contrattuale può determinare un maggior rischio di fenomeni di povertà tra le donne in momenti di crisi economica come quella odierna.

70. Secondo i dati presentati nel citato studio dell'EIRO (paragrafo 2 - *Workplace hierarchies and gender*, p.3) e nel Rapporto della Commissione Europea sulla parità tra donne e uomini 2009, il numero di donne manager nell'Unione è in media pari a circa il 30% (fonte: Eurostat, *EU Labour Force Survey, annual average*, 2007). La percentuale di donne a capo di aziende quotate in borsa è in media pari al 3% mentre solo una donna su dieci fa parte dei consigli di amministrazione. Per quanto riguarda le aziende a partecipazione statale, la componente femminile dei consigli di amministrazione è in media, a livello comunitario, pari a solo l'11% (fonte: Database on women and men in decision-making - ultima rilevazione Ottobre 2008).

71. Si veda a tal proposito il lavoro di ricostruzione del dibattito presente nei report: European Commission, *Gender segregation in the labour market, Root causes, implications and policy responses in the EU*, a cura di F. Bettio e A. Verashchagina - European Commission's Expert Group on Gender and Employment, 2009; *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, a cura di J. Rubery, C. Fagan, D. Grimshaw, H. Figueiredo and M. Smith - European Commission's Expert Group on Gender and Employment, European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, 2002, pp. 35-37.

Un primo approccio è quello che considera la segregazione come una prova dei reali *gap* di genere presenti nelle società moderne. Rivela infatti, con dati concreti, la discriminazione perpetuata nei confronti delle donne da un mercato del lavoro dominato da una visione maschile. I meccanismi e i processi attraverso i quali la separazione dei generi è continuamente ribadita e riformulata contribuiscono anche all'emersione del fenomeno dei differenziali salariali. Secondo questo approccio bisogna quindi intervenire su tali meccanismi e processi e non sui risultati per riequilibrare il mercato del lavoro⁷².

Un secondo approccio teorico è fondato sulla visione che il vero problema non è la segregazione e che le discriminazioni nei confronti delle donne possono e *devono* essere rimosse attraverso altre modalità piuttosto che creando un mercato del lavoro omogeneo dal punto di vista di genere. In alcuni casi l'esistenza di settori occupazionali con una dominante presenza femminile può rivelare sia una libertà di scelta delle donne, in base alle competenze maggiormente possedute, sia un orientamento verso occupazioni maggiormente *family-friendly*. Tali settori possono quindi fungere da volano per la crescita dell'occupazione femminile⁷³.

I risultati delle politiche implementate nell'Unione Europea hanno dimostrato che la problematica è purtroppo ancora lontana da una soluzione efficace. La riduzione sostanziale della segregazione di genere nel mercato del lavoro sembra richiedere l'implementazione di misure estese, incluse quelle tendenti al cambiamento del contenuto e dell'organizzazione del lavoro nelle aree tradizionalmente dominate dagli uomini o dalle donne e al cambiamento delle scelte dei percorsi di istruzione da parte delle ragazze e dei ragazzi. Molto importanti sono anche le azioni volte ad identificare e contrastare i pregiudizi e le discriminazioni nelle procedure di valutazione del lavoro, nei sistemi salariali e nell'assegnazione delle funzioni. Le politiche rivolte alla segregazione verticale dovrebbero invece riguardare misure volte ad accrescere la presenza femminile nelle posizioni apicali anche attraverso l'utilizzazione di azioni positive⁷⁴.

Le azioni segnalate, e trattate in questo rapporto, dalle AdG che affrontano la problematica della segregazione occupazionale sono state finanziate principalmente attraverso i fondi degli Assi A, C, D ed E e possono essere considerate in coerenza con gli obiettivi V.I.S.P.O. 2, 3 e 4⁷⁵. Gli obiettivi 2, 3 e 4 rimandano ad

72. Si veda a tal proposito: R. Fontana, *Il lavoro di genere: le donne tra vecchia e nuova economia*, Roma, Carocci, 2002; R. Fontana, *I lavori delle donne: segregazione occupazionale o nuove opportunità di partecipazione?*, Milano, Franco Angeli, 2000; J. Rubery, D. Grimshaw, *Organisation of Employment. An International Perspective*, London, Palgrave Mcmillan, 2002.

73. Si veda F. Bettio, *The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe*, Canadian Public Policy, Supplement 28, May 2002; F. Bettio, *Women's work histories in Italy: Education as investment in reconciliation and legitimacy?*, DemoSoc Working Paper NO 2007 - 19 e il capitolo 2 della II parte del sopraccitato studio del gruppo di esperti della Commissione Europea sul genere e l'occupazione (cfr. nota 67).

74. Si veda a tale proposito il citato rapporto del network europeo sui temi dell'occupazione e dell'uguaglianza di genere, p. 199 (cfr. nota 67).

75. Sebbene presentati in altre parti del rapporto, per praticità vendono qui ricordati gli obiettivi prioritari V.I.S.P.O.: 1 - *Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne*;

interventi volti ad agire nei confronti delle forme di segregazione orizzontale mentre il 2 e il 3 sostengono anche interventi per il superamento della segregazione verticale.

In tali azioni, la segregazione occupazionale è stata affrontata principalmente attraverso azioni afferenti al sistema dei servizi per l'impiego: è il caso dell'implementazione di servizi di consulenza ed orientamento per incentivare la presenza delle donne in settori lavorativi nei quali esse sono sottorappresentate o dell'organizzazione di servizi integrati per sostenere l'imprenditorialità femminile e lo *start up* di impresa. Le suddette attività sono inoltre collegate al tema generale delle politiche attive del lavoro rispetto all'integrazione di specifici gruppi svantaggiati⁷⁶, intervento, questo, frequente tra le azioni considerate.

Le AdG coinvolte nella rilevazione hanno segnalato che tali azioni di sistema sono state rivolte a target identificati per sesso, età, condizione nel mercato del lavoro, titolo di studio, cittadinanza, livello scolastico e formativo ed eventuali condizioni di svantaggio, come per il caso di vittime della tratta e sfruttamento della prostituzione. In termini di parità di genere, la presenza nelle attività programmate di una certa attenzione alle ricadute sulla condizione lavorativa di donne e uomini di specifiche fasce d'età e specifiche situazioni è da leggere in maniera positiva e segnala l'interesse a tarare le azioni a seconda dei target finali di riferimento e quindi anche la possibilità di valutarne meglio l'efficacia, l'efficienza e la qualità, oltre che l'equità.

Altri elementi importanti da segnalare sul tema della segregazione sono: la tendenza alla *diffusione della cultura della parità di genere* tra gli organi decisionali e tra i soggetti che attuano politiche pubbliche, anche attraverso la divulgazione di ricerche inerenti un'organizzazione sociale e del lavoro asimmetrica e, pertanto, volta alla desegregazione; la *creazione e lo sviluppo di reti di attori significativi* in grado di incidere positivamente sulla maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro verso tutti i settori e le occupazioni; il *trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità* tra i sistemi interessati, quale possibile elemento in grado di condurre al successo di politiche fortemente integrate e di aggregare attori e valori. Gli attori coinvolti nelle azioni e che attuano le linee programmate possono, in questi casi, esercitare una certa influenza perché traducono con un loro linguaggio gli obiettivi programmati in realizzazioni. Questo rimanda al concetto di *mainstreaming* e, in particolare, di *mainstreaming di genere*, ossia a quel processo che innesca l'accoglimento della prospettiva di genere all'interno di un dato contesto facendolo divenire un valore condiviso dall'intero sistema.

2 - Migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione; 3 - Migliorare la condizione delle donne sul lavoro e ridistribuire il lavoro di cura; 4 - Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

76. Le azioni di sistema volte, attraverso le loro caratteristiche, a sostenere l'inserimento socio-lavorativo di donne a rischio di esclusione sociale, come ad esempio, vittime della tratta e dello sfruttamento sessuale, contribuiscono al processo di *empowerment* delle donne coinvolte.

Come si è detto, la sottorappresentazione delle donne in alcune occupazioni o settori o nelle posizioni apicali non è necessariamente l'effetto della mancanza di istruzione e formazione. I dati Eurostat per il 2007 mostrano che la composizione delle competenze della popolazione in età lavorativa nell'Unione, e in particolare in Italia, è simile per uomini e donne e anzi, la comparazione con i dati precedenti, segnala lo sviluppo negli ultimi anni di un livello di competenza maggiore da parte delle giovani donne⁷⁷.

In effetti, la riflessione sull'area tematica della segregazione occupazionale rimanda immediatamente alla **segregazione formativa**. Oggigiorno le donne hanno più successo degli uomini nei percorsi di istruzione e formazione, ma continuano a scegliere le filiere di studio e formative verso le quali si sono tradizionalmente rivolte e che sfociano in percorsi professionali quali l'insegnamento e la formazione, i servizi sanitari, i servizi alla persona, l'attività amministrativa, il commercio e il turismo⁷⁸. Altra criticità è costituita dalla minore partecipazione delle donne ai percorsi di formazione continua, nel settore privato, e a quelli di formazione permanente⁷⁹. Questo può accadere sia a causa della mancanza di servizi per conciliare la vita lavorativa con le esigenze di cura, sia perché tali corsi vengono spesso organizzati in orari non conciliabili. Considerata l'utilità dei corsi di formazione continua come forma di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dai periodi di assenza legati alle esigenze di cura, sarebbe utile che questi fossero regolarmente inseriti in un quadro di organizzazione del lavoro più *family-friendly*⁸⁰. La problematica della segregazione formativa è stata presa in considerazione con riferimento principalmente agli interventi rivolti all'orientamento e alla consulenza, all'informazione, alla formazione degli operatori.

Le azioni segnalate dalle AdG regionali sono state cofinanziate con i fondi FSE negli Assi C, D, ed E, e sono in coerenza con gli obiettivi V.I.S.P.O. 2 e 3 che riguardano il *miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione*, da un lato, e il *miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e la redistribuzione del lavoro di cura*, dall'altro.

Prendendo a riferimento tali azioni segnalate, si può notare che la segregazione formativa è stata affrontata principalmente attraverso azioni afferenti ai sistemi

77. Cfr. Eurostat, *EU Labour Force Survey, annual average 2007*: l'80,8% delle donne in età compresa tra 20 e 24 anni residenti nell'Unione ha conseguito almeno un diploma di scuola secondaria superiore contro il 75,4% degli uomini della stessa età.

78. Nell'Unione Europea le donne sono circa il 60% dei laureati in Giurisprudenza ed Economia e Finanza e sono sovrarappresentate tra i laureati in Scienze Umanistiche ed Educative, Scienze dell'Informazione e nei percorsi in ambito sanitario e sociale. Fonte: Eurostat, *EU Labour Force Survey, annual average 2007*.

79. Si veda a tal proposito il rapporto *Gender and career development*, Euro, 2007 e, in particolare, il relativo rapporto italiano: *Final questionnaire for Euro comparative analytical report on gender and career development - The case of Italy* - Euro, 2007.

80. In effetti tali azioni di accompagnamento sono presenti in molti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro come, ad esempio, in quello del Commercio e Servizi e in quello di Cartarie e Cartotecniche - Editoria e Grafica P.M.I.

della formazione e dell'istruzione. I progetti hanno riguardato la costruzione di modelli per l'orientamento e l'informazione finalizzati a favorire la scelta di percorsi di istruzione tecnico-scientifica da parte delle donne; la rilettura in ottica di genere del sistema regionale della formazione e, in particolare, della formazione continua, che individua anche nella presenza di servizi rivolti alla persona un elemento qualificante; il contrasto agli stereotipi e la diffusione di una cultura di genere nel sistema dell'istruzione che sia volta al superamento dei tradizionali pregiudizi.

Anche in questo caso, tra gli elementi segnalati sono presenti *prodotti da fruire in maniera flessibile e personalizzata* che possono avere ricadute indirette sulla condizione di uomini e donne di specifiche fasce d'età e in specifiche condizioni. Secondo l'approccio del *gender mainstreaming* le pari opportunità devono essere integrate nei sistemi di sviluppo tramite una completa revisione dei processi (che riguardano, ad esempio, il territorio, l'accesso al lavoro, la formazione, i servizi, ecc.) che prenda in considerazione sia i contesti familiari, sociali ed economici in cui le donne vivono, sia le modalità con cui la società e le istituzioni esistenti creano e rinforzano le ineguaglianze di genere attraverso i loro valori e le pratiche.

È in questo modo che si possono avviare azioni di rafforzamento delle competenze della componente femminile della popolazione, così come di altre componenti svantaggiate, ad esempio gli immigrati. Per questo motivo è positivo rilevare che anche in questo caso le azioni considerate hanno teso alla *sensibilizzazione degli amministratori pubblici, dei decisori politici, e delle parti sociali* sulle questioni legate alla parità di genere e al *trasferimento di buone pratiche* per aumentare la gamma dei servizi in chiave di genere.

Non si può considerare la tematica della segregazione occupazionale senza considerare anche il disequilibrio esistente nella condivisione delle responsabilità familiari, e, quindi, quella che potremmo denominare la segregazione di genere nel lavoro di cura. Generalmente nei paesi dell'Unione Europea non vi è condivisione tra donne e gli uomini delle responsabilità familiari e di gestione della casa. Così, nei nuclei familiari nei quali ci sono due percettori di reddito, parte del lavoro familiare viene appaltato all'esterno. La cura di bambini, disabili ed anziani è di solito presa in carico dalla società, sia dal settore pubblico sia in forma mista pubblico/privato a seconda dei paesi, ed è divenuta una tipica occupazione femminile. Inoltre, la gestione familiare in presenza di bambini piccoli (o in presenza di altre esigenze di cura) è facilitata da un'organizzazione del lavoro caratterizzata da *orari flessibili* con il risultato che almeno uno dei due percettori di reddito è impiegato in occupazioni con orari *family-friendly*. Solitamente sono le donne a lavorare in contesti organizzativi *family-friendly* col risultato che ad un alto tasso di occupazione femminile si associa spesso un alto tasso di segregazione occupazionale e/o di tipologie di contratto flessibili. La quantità e la tipologia del lavoro non pagato svolto nelle famiglie è quindi influenzata dalla distribuzione delle occupazioni tra i due generi.

2.7 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" rilevate: le tematiche di pari opportunità affrontate

Alla tematica della segregazione occupazionale e formativa si possono legare altri due ambiti anch'essi emergenti dall'analisi delle azioni di sistema considerate, ossia la **conciliazione tra vita professionale e vita familiare** e la **flexicurity**.

Come riaffermato dalla Tabella di marcia per la parità tra uomini e donne 2006-2010⁸¹, il cambiamento delle tipologie familiari e il problema demografico hanno reso evidente la necessità di sviluppare politiche di conciliazione non solo per migliorare la parità di genere ma soprattutto per poter utilizzare pienamente la forza lavoro a disposizione e creare così un'economia flessibile in grado di raggiungere gli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale. Tuttavia, come messo in evidenza nella relazione intermedia sullo stato di avanzamento della suddetta Tabella di marcia, nonostante i dati per il 2008 segnalino una partecipazione più equilibrata all'occupazione, le donne continuano ad assumersi la maggior parte delle responsabilità familiari e domestiche⁸². È quindi necessario un rafforzamento delle politiche rivolte alla conciliazione tra vita professionale, privata e familiare⁸³. Quest'orientamento è, inoltre, presente nella Comunicazione della Commissione sulla flessicurezza⁸⁴ che propone principi comuni da adottare per promuovere *mercati del lavoro più aperti, flessibili e accessibili a tutti, che offrano un accesso paritario alle occupazioni di qualità a donne e uomini e la possibilità di conciliare la vita professionale e quella familiare*.

Le politiche di **conciliazione** possono essere definite come quelle politiche che cercano di "... trovare un equilibrio al meglio tra diversi ambiti, di vita e di lavoro,

81. Commissione delle Comunità europee, *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*, COM (2006) 92 def. del 01.03.2006.

82. Nel 2007, il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni è stato pari al 65,5% in presenza di figli sotto i 12 anni mentre per le donne senza figli è risultato pari al 77,9% con una differenza di 12,4 punti percentuali (Eurostat, *Labour Force Survey*, Media 2007). Nei paesi dell'Unione più di 6 milioni di donne nella suddetta coorte di età, ossia nell'età nella quale generalmente si hanno figli, affermano di non poter lavorare, oppure di poter lavorare solo *part-time*, a causa delle responsabilità familiari e per più di un quarto di esse, la mancanza di servizi per l'infanzia - o il loro costo - risulta essere il problema principale da affrontare. Non a caso, una parte integrante della Strategia Europea per la crescita e l'occupazione è costituita dagli obiettivi stabiliti nel Consiglio europeo di Barcellona del 2002, ossia il raggiungimento, entro il 2010, del target di copertura di servizi per l'infanzia per almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età scolare e del target di copertura di servizi per almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni (cfr. Rapporto EIRO *Women at work: Paths to equality* citato alla nota 69).

83. Tra le principali iniziative implementate nel 2008 in favore della parità tra donne e uomini vanno segnalate la Comunicazione della Commissione delle Comunità europee, *Un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare*, COM (2008) 635 del 03.10.2008, e la relativa adozione da parte della Commissione Europea di alcune proposte in favore della conciliazione tra vita lavorativa, personale e familiare: l'emendamento alla Direttiva 92/85/CEE sulla protezione della maternità che include un prolungamento del congedo per maternità da 14 a 18 settimane senza perdita di retribuzione, la proposta di rafforzamento di quanto previsto dalla Direttiva 86/613/CEE per i lavoratori autonomi e per i partner che partecipano all'azienda familiare ed, infine, la redazione di un rapporto sullo sviluppo dei servizi per l'infanzia negli Stati Membri. Per sostenere tali proposte è stata, inoltre, lanciata una consultazione dei partner sociali sui congedi familiari diversi dal congedo per maternità.

84. Comunicazione della Commissione delle Comunità europee, *Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza*, COM (2007) 359 def. del 27.06.2007.

pubblici e privati"⁸⁵. All'approccio che considerava la problematica come "un affare di donne" se ne è sostituito un altro, negli ultimi anni, che prende come riferimento la necessità di uomini e donne di dovere e volere assolvere a diversi impegni e dovere e voler rispondere a diversi bisogni della società, personali e familiari. Affrontare il tema della conciliazione significa, quindi, mettere in campo un'ampia varietà di azioni e di interventi: dai servizi di cura per l'infanzia, ai congedi parentali, ad un'organizzazione del lavoro flessibile fino agli sgravi fiscali, se entrambi i genitori lavorano⁸⁶. Come messo in evidenza dall'approfondimento sulla conciliazione svolto dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol, per rispondere ad una problematica tanto complessa, quale la conciliazione dei tempi, è necessario considerare una molteplicità di politiche.

Delimitando la riflessione al rapporto tra gli obiettivi comunitari di maggiore occupazione e conciliazione, l'attenzione va rivolta alle diverse opportunità tramite le quali sia le lavoratrici che i lavoratori riescono a conciliare le esigenze lavorative e familiari.

Le azioni segnalate dalle AdG regionali sono state cofinanziate con i fondi FSE negli Assi A, B, C ed, in particolare, nell'Asse E. Con riferimento agli obiettivi V.I.S.P.O., tali azioni sono maggiormente coerenti con il 3°, volto proprio alla *redistribuzione del lavoro di cura*, ma anche con il 1°, finalizzato a *migliorare le condizioni di vita*.

Il tema della conciliazione tra vita lavorativa, familiare e privata è stato affrontato in tutte le 5 tipologie di azione rivolte a strutture e sistemi, principalmente in quelle rivolte allo sviluppo e alla qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego e alla qualificazione del sistema di governo. Le attività hanno riguardato: formazione/informazione culturale degli operatori dei CPI e degli Sportelli donna sulla doppia presenza delle donne; sperimentazione di strumenti a sostegno delle esigenze di cura delle donne impegnate nella frequenza di azioni di istruzione e formazione cofinanziate dal FSE; ma, soprattutto, indagini sullo stato dei servizi sociali, in particolare dei servizi dedicati alla cura di bambini e anziani e sui bisogni di conciliazione delle donne. Inoltre, sono state promosse attività per implementare orari, tempi e organizzazioni del lavoro flessibili e *family-friendly* a livello locale.

Tra gli elementi di pari opportunità segnalati anche in questo caso sembra rilevante la presenza della diffusione della cultura di pari opportunità tra gli organismi decisionali e/o tra i soggetti che attuano politiche pubbliche e il coinvolgimento di una rete di attori significativi quali sindacati, rappresentanze datoriali, enti locali, associazioni femminili e servizi per l'impiego.

85. Si veda a tal proposito la definizione presentata nel rapporto: Isfol - Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare - Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, op. cit., p. 15.

86. Cfr. J. Plantenga, C. Remery, *Reconciliation of work and private life. A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, European Commission, Office for Official Publication of the European Communities, 2005, p.25; J. Plantenga, C. Remery, *The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, European Commission, Office for Official Publication of the European Communities, 2009.

2.7 Le “azioni rivolte alle strutture e ai sistemi” rilevate: le tematiche di pari opportunità affrontate

Una riflessione sulla conciliazione tra vita lavorativa e familiare e su una nuova organizzazione di orari e tempi di lavoro non può esulare dall'affrontare il tema della *flexicurity*.

Dall'avvio della Strategia di Lisbona la politica comunitaria si è orientata verso un collegamento dei temi della rivoluzione tecnologica con quelli della globalizzazione e dei problemi demografici. L'assunto è quello del mantenimento del modello sociale europeo e della crescita sostenibile in parallelo con una nuova società della conoscenza, che sembra richiedere mobilità e flessibilità e, quindi, una nuova organizzazione del lavoro e dell'occupazione in generale.

Il tema della *flexicurity* sale alla ribalta nel 2003, al momento della pubblicazione del Rapporto della *Task Force* istituita dalla Commissione europea per l'occupazione⁸⁷ presieduta da Wim Kok. Il rapporto afferma infatti che per dare un impulso all'occupazione e alla produttività, l'Europa deve far crescere l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese. Si rende quindi necessaria un'organizzazione del lavoro nuova per impedire lo scontro tra i lavoratori, già interni al mercato, che beneficino di un alto livello di protezione e i nuovi lavoratori, che vengono reclutati con forme alternative di contratto a bassa protezione. Nel perseguire nuove organizzazioni flessibili, gli Stati Membri devono fornire ai lavoratori livelli appropriati di sicurezza sociale e/o sul lavoro.

La relazione tra *flexicurity* e parità di genere è molto delicata e il dibattito a livello europeo molto acceso. Da una parte, i sostenitori affermano che la *flexicurity* offre una risposta alle disuguaglianze di genere perché riduce i rischi di frammentazione di un mercato del lavoro più mobile e flessibile. La sfida è proprio quella di fornire una risposta alle minacce di disuguaglianza creando un modello normativo nel quale la flessibilità è inglobata in un mercato del lavoro più inclusivo. Dall'altra parte, i detrattori sostengono che le misure attuali di *flexicurity*, ad esempio un lavoro più flessibile non *full-time*, potrebbero far peggiorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro e minacciare la loro sicurezza economica nel corso della vita⁸⁸.

Considerate tali visioni, è comunque importante valutare le politiche di *flexicurity* in ottica di genere. A tal proposito, il *gender mainstreaming* implica la necessità di: riconoscere il ruolo del genere nel rafforzare le disuguaglianze associate al lavoro flessibile e nel dare forma alle modalità di lavoro flessibile; riconoscere orari di lavoro troppo lunghi o non conciliativi, tenendo conto dei bisogni di conciliazione dei lavoratori con impegni di cura; sostenere percorsi di fuoriuscita da tipologie di lavoro e da orari non standard per evitare che le donne rimangano intrappolate a lungo termine in forme di lavoro svantaggiate⁸⁹.

87. Il titolo del Rapporto è *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe, paper*, novembre 2003.

88. Cfr. J. Plantenga, C. Remery, J. Rubery, *Gender mainstreaming of employment policies - A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, European Commission, Office for Official Publication of the European Communities, 2008, p.67.

89. Il lavoro *part-time* sta diventando una parte sempre più considerevole dei contratti di lavoro nell'Unione ed è altamente caratterizzato per genere: 4 lavoratori su 5 con contratto *part-time* sono donne

Tra le azioni segnalate dalle AdG sono presenti creazione di modelli di organizzazione del lavoro flessibile e forme di sostegno alla fuoriuscita dalle forme di lavoro atipico; azioni fortemente collegate alle attività di sistema che coinvolgono i servizi per l'impiego e gli Sportelli donna. Si tratta di azioni cofinanziate negli Assi A, B, C ed, in particolare, nell'Asse E, e possono essere considerate in coerenza con gli obiettivi V.I.S.P.O. 2 e 3.

Gli elementi di pari opportunità di genere posti all'attenzione riguardano, invece, la finalizzazione in termini di superamento delle forme di precarietà e il coinvolgimento di attori significativi.

Un approccio sistematico e omnicomprensivo al tema della parità tra donne e uomini dovrebbe implicare non solo l'adozione di politiche e strumenti appositamente dedicati al superamento dei *gap* ancora esistenti, ma anche l'adozione di modalità di **integrazione del *mainstreaming* di genere in tutta la programmazione** nonché la creazione di un **sistema di valutazione degli impatti delle politiche in ottica di genere**. Tali processi sono stati implementati anche attraverso le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi in queste pagine considerate.

Come evidenziato nel paragrafo 1.1, è nella programmazione 2000-2006 che l'approccio duale sulle pari opportunità diventa il principio guida non solo per programmare la strategia e attuare gli interventi ma anche per predisporre i sistemi di monitoraggio e valutare gli esiti e gli effetti prodotti.

Per *integrare il *mainstreaming* di genere nelle policy* cofinanziate dal FSE la valutazione diventa, dalla programmazione che si è conclusa, lo strumento principe per aiutare la presa di decisione e migliorare la programmazione. Tale orientamento emerge dall'analisi degli articoli riguardanti la parità di genere presenti nel Regolamento generale dei Fondi Strutturali e nel Regolamento del FSE⁹⁰ e dalle raccomandazioni contenute nei documenti di accompagnamento alla programmazione⁹¹. La valutazione dovrebbe mostrare in quale modo le principali priorità della politica di parità di genere sono state *tradotte* in misure specifiche e quali risultati ed effetti hanno avuto fornendo ai decisori politici la possibilità di comprendere se le disparità tra donne e uomini sono state affrontate, in quale misura sono state risolte e cosa resta ancora da fare⁹². Tale approccio viene ricon-

e sono prevalentemente situate nel settore pubblico (istruzione e sanità) così come nel settore alberghiero e della ristorazione. Questo può favorire l'occupazione femminile e la mobilità, tuttavia non si può negare che la maggior parte dei *benefit* sono legati alle forme contrattuali a tempo indeterminato e con orario di lavoro pieno. Questo è un fattore importante che contribuisce all'emergenza di discriminazioni come i differenziali salariali così come i più alti livelli di povertà tra le donne anziane (Cfr. il Rapporto EIRO citato alla nota 69).

90. Regolamento (CE) n. 1260/1999, in GUCE L 161 del 26.06. 1999; Regolamento (CE) n. 1784/1999, in GUCE L 213 del 13.08.1999.

91. Cfr. Commission des Communautés Européenne (CE), *Integrer l'égalité des chances entre les femme et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, in COM (1996) 67 del 21 febbraio 1996; Commission Européenne (CE), *Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les homes dans les programmes et projets des fonds structurels*, Marzo 2000.

92. Cfr. Commission des Communautés Européennes (CE), DG Emploi et Affaires Sociales, Groupe Technique, *Appui Technique pour l'évaluation FSE - Note de discussion: Evaluer l'intégration de la politique*

2.7 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" rilevate: le tematiche di pari opportunità affrontate

fermato nei Regolamenti per la programmazione 2007-2013⁹³ nonché nei documenti di lavoro per il monitoraggio e la valutazione⁹⁴.

Azioni di sistema volte ad integrare il *mainstreaming* di genere nei processi di programmazione e valutazione sono state attuate dalle AdG coinvolte nella ricognizione effettuata, principalmente, con fondi dell'Asse E e, in misura inferiore, con quelli dell'Asse F; queste possono essere considerate in coerenza con l'obiettivo generale V.I.S.P.O. *Migliorare le condizioni di vita e l'indipendenza delle donne* e, quindi, interessare tutte le 4 variabili/obiettivo attraverso le quali questo trova declinazione.

Analizzando le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi segnalate si può avere un'idea di come nei territori si sia sviluppata una certa sensibilità al genere.

Si può partire, ad esempio, dalle azioni volte ad **integrare il *mainstreaming* di genere nelle politiche e nel processo programmatico**. Alcune esperienze raccolte si sono soffermate sulla predisposizione di modelli formativi sul tema rivolti al personale degli enti locali e agli operatori della formazione e del lavoro; altre esperienze si sono soffermate sulle modalità adottate per la declinazione della parità di genere nella programmazione 2000-2006 ponendosi l'obiettivo di definire strumenti operativi, come, ad esempio, linee guida per l'integrazione delle pari opportunità nei processi programmatici e attuativi; altre ancora hanno costruito strumenti per supportare, in una prospettiva di genere, la progettazione dell'attività formativa, la valutazione delle relative proposte di finanziamento, il monitoraggio e la valutazione degli interventi. In poche parole, attività per elevare la complessiva qualità di genere della progettazione e anche della valutazione.

Altre azioni hanno riguardato l'individuazione di buone pratiche per le pari opportunità e il *mainstreaming* di genere al fine di avere a disposizione un *corpus* sufficientemente coerente di contenuti progettuali ed esperienziali, in grado di generare un *input* per l'ulteriore azione politica regionale e provinciale. A tal proposito, tra le azioni segnalate dalle AdG, oltre alla creazione di un portale dedicato, emerge anche un'azione riguardante un piano regionale di comunicazione delle pari opportunità. Si tratta di una azione di sistema regionale e pluriennale realizzata utilizzando le risorse del FSE Misura E1. Tra le attività sono comprese una *campagna regionale di comunicazione delle pari opportunità* (finanziata con il 25% delle risorse dell'intero piano di comunicazione regionale); tre *repertori dei progetti finanziati* con risorse della Misura E1; un *compendio che riporta le sintesi dei progetti realizzati* attraverso la Misura E1, con i relativi risultati conseguiti; un *kit pari opportunità per la scuola*, destinato agli insegnanti delle scuole pri-

d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les interventions cofinancées par le FSE, Doc. 210602-011-FR du 21/06/2002.

93. Regolamento (CE) n. 1083/2006, in GUCE L. 210 del 31.07.2006; Regolamento (CE) n. 1081/2006, in GUCE L. 210 del 31.07.2006.

94. Commission Européenne, Direction Générale de la Politique Régionale, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique*, Document de travail, 2006.

marie e secondarie, allo scopo di fornire strumenti didattici per educare alle pari opportunità ed alla differenza di genere; l'*agenda planning 2006* che valorizza, attraverso l'impostazione grafica adottata, quanto sviluppato al livello regionale mediante l'Asse sulle pari opportunità e, in particolare, sul tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

L'insieme di tali azioni non può non aver avuto un ruolo fondamentale nel rafforzare le conoscenze e le competenze di amministratori pubblici, decisori politici e parti sociali sulle modalità di implementazione del *mainstreaming* di genere, contribuendo alla qualificazione del sistema di governo sulle politiche di pari opportunità. Tale rafforzamento non può non aver avuto degli effetti anche rispetto agli organismi delegati, come le province o i soggetti titolari di sovvenzioni globali, oltre che ai soggetti attuatori, come gli enti di formazione, le scuole o le università, contribuendo al rafforzamento e alla diffusione di una cultura orientata alle pari opportunità.

Infine un ultimo ambito da segnalare, strettamente correlato al precedente, all'interno del quale le AdG contattate hanno integrato la trasversalità delle pari opportunità, è quello della creazione e implementazione di **sistemi di valutazione degli impatti delle politiche in ottica di genere** che ha avuto come finalità principale quella di comprendere in che modo, il principio di *mainstreaming* di genere abbia trovato applicazione nei diversi Assi e nelle relative Misure della programmazione 2000-2006; in altri termini si è cercato di comprendere in che modo l'approccio del *mainstreaming* sia stato implementato nell'insieme delle priorità di intervento previste all'interno di ciascun obiettivo globale del programma operativo, come sia stato concepito e inserito nel programma, non solo da un punto di vista teorico, ma soprattutto sul piano operativo/applicativo.

In un territorio, in particolare, tale tipo di azione, a seguito dell'analisi degli strumenti attuativi e delle realizzazioni, ha permesso la messa a punto di un modello valutativo che è stato applicato alla progettazione delle annualità 2000-2003 e che è stato trasferito, a seguito del processo di delega attuato, per il 2004, alla parte della programmazione gestita dalle province. Un primo risultato della predisposizione di questo modello è stato l'integrazione del tema delle pari opportunità tra uomini e donne nelle valutazioni standard delle politiche e nei programmi come aspetto orizzontale, oltre che oggetto di valutazioni tematiche dedicate.

Il modello ha assunto come oggetto di osservazione le esperienze regionali e provinciali di programmazione della politica a sostegno delle pari opportunità tra uomini e donne e quelle relative alla diffusione di una cultura di genere all'interno del tessuto politico-sociale col fine di diffonderle e trasferirle agli attori competenti in materia sia di politiche per pari opportunità tra uomini e donne sia di valutazione.

Tale modello di valutazione delle politiche nel loro complesso è stato applicato con riferimento a quanto ammissibile a valere sul FSE, FESR, FEOGA e LEADER+. Inoltre ha costituito la base di partenza per le valutazioni intermedia e finale.

2.7 Le “azioni rivolte alle strutture e ai sistemi” rilevate: le tematiche di pari opportunità affrontate

È da notare che la valutazione in ottica di genere si è sviluppata soprattutto nei luoghi che hanno considerato il monitoraggio, la raccolta e l’informatizzazione dei dati non un semplice vincolo formale ma un’ulteriore risorsa per migliorare costantemente la presa di decisione. La coerenza dell’assunto è confermata dal fatto che alcune AdG hanno segnalato come azioni di sistema cruciali per il genere anche progetti riguardanti l’informatizzazione dei dati riferiti non solo alle persone, come l’anagrafica degli utenti disaggregata per genere e per le altre variabili significative, ma anche i dati sui servizi del territorio, compresi quelli di cura.

Un contributo rilevante in tale direzione è stato fornito anche dalle assistenze tecniche e dai valutatori indipendenti con competenze sul *mainstreaming* di genere, che nello svolgimento del loro ruolo hanno spesso attivato uno scambio costante con tutti gli attori coinvolti a vario titolo, dai decisori politici, agli amministratori alle parti sociali. In alcuni territori tale interazione ha condotto alla costruzione di un *linguaggio comune* basato principalmente sulla metodologia V.I.S.P.O.

Alla luce di tali riflessioni e di quanto evidenziato dalla ricerca Isfol sulle azioni di sistema nazionali⁹⁵, ossia che i contesti amministrativi regionali si sono rivelati “*uno degli ambienti privilegiati di diffusione di concetti, metodi e valori propri della valutazione*”, si può ragionevolmente affermare che in tali contesti si è sviluppata anche una certa *sensibilità* alla prospettiva di genere e sono stati innescati processi di interiorizzazione della necessità di attuare forme di valutazione degli impatti delle politiche in ottica di genere.

Tali processi possono costituire il punto di partenza per l’avvio e l’implementazione del lavoro di valutazione in ottica di genere della programmazione unitaria 2007-2013.

95. Isfol, *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del centro nord Italia*, op. cit., p. 132.

LA PRIORITÀ DI PARI OPPORTUNITÀ E IL MAINSTREAMING DI GENERE NELLA VALUTAZIONE DELLE “AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE E AI SISTEMI”

3.1 LE “AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE E AI SISTEMI” GENDER SENSITIVE: IL RISULTATO DI UN CONFRONTO CON LE AUTORITÀ DI GESTIONE DELL’OBIETTIVO 3 DURANTE LA PROGRAMMAZIONE 2000-2006

Come già richiamato nel paragrafo 2.1 scarsi, se non nulli, sono stati gli approfondimenti di monitoraggio e valutazione di tipo qualitativo che hanno interessato le azioni rivolte a strutture e sistemi, e questo per ragioni diverse imputabili, da un lato, alla novità rappresentata dall’introduzione di tale tipologia di azione all’interno del consolidato delle azioni cofinanziate dal FSE durante il periodo 2000-2006 e, dall’altro, alla complessità che ne accompagna la loro programmazione e attuazione. A questa complessità, negli intenti del lavoro che qui viene presentato, si aggiunge quella di riuscire a ricostruire l’applicazione del principio di pari opportunità durante l’intero ciclo di vita di tale tipologia di azione, dalla loro programmazione, alla loro attuazione, ai risultati che ne sono derivati.

Assunte queste considerazioni, il Gruppo di Lavoro, a seguito della rilevazione effettuata attraverso l’invio di apposite schede presso le AdG finalizzate a realizzare un primo *screening* non necessariamente esaustivo sulle loro esperienze, ha ritenuto di dover procedere ad un approfondimento ulteriore organizzando delle giornate di confronto con i rappresentanti delle stesse autorità responsabili, anche sul piano attuativo, di tali azioni.

La finalità di queste giornate è stata quella di acquisire ulteriori elementi di natura qualitativa riferiti, in modo particolare, a come il *mainstreaming* di genere possa permeare le azioni rivolte a strutture e sistemi durante l’intero loro ciclo di vita e, quindi, quali siano le caratteristiche che il *mainstreaming* può assumere e quali i risultati che si possono manifestare.

Considerate le 5 tipologie di azione rivolte alle strutture e ai sistemi, così come ampiamente descritte, e sulla base delle risultanze derivanti dall’analisi delle esperienze presentate attraverso le schede progetto illustrate nel precedente capitolo, il GdL ha deciso di organizzare tre giornate di confronto, che sono state

realizzate tra la metà del 2007 e i primi mesi del 2008. La prima giornata ha riguardato la tipologia *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego*; la seconda ha considerato le tipologie inerenti i *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione* ed i *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione*; infine, la terza ha riguardato le rimanenti tipologie di azione relative a *Dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi* e *Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo*. La decisione di accorpate in due incontri due tipologie di azione per volta si è ritenuta opportuna alla luce delle seguenti considerazioni: i sistemi della formazione e dell'istruzione dovrebbero essere in grado di assumere al proprio interno problematiche di pari opportunità tra i generi che presentano diversi elementi di similarità; l'integrazione tra i sistemi e la qualificazione del sistema di governo rimandano ad aspetti di *governance* delle politiche diversi ma, indubbiamente, complementari e questo vale anche per le politiche di pari opportunità.

Alle prime due giornate sono state invitate a partecipare rappresentanti di tutte le AdG dell'Obiettivo 3 che avevano fornito anche il loro contributo alla prima fase di lavoro, quella di ricostruzione del complesso delle azioni di sistema finanziate nell'ambito del 2000-2006, attraverso la restituzione delle schede progettuali⁹⁶. Si è organizzata la terza giornata scegliendo di coinvolgere la sola Regione Emilia Romagna, con i relativi livelli sub regionali di riferimento⁹⁷, in considerazione della significativa esperienza avviata e implementata da tale territorio in materia di integrazione fra i sistemi e governo delle politiche di pari opportunità⁹⁸.

Indipendentemente da questa differenziazione di natura operativa, l'obiettivo complessivo di tali giornate può definirsi nei seguenti tre punti:

- individuare le caratteristiche generali del *mainstreaming* di genere applicato alle azioni rivolte a strutture e sistemi;

96. Hanno partecipato alla giornata sui servizi per l'impiego rappresentanti delle seguenti Regioni: Umbria, Abruzzo, Emilia-Romagna, Piemonte, Veneto. Hanno partecipato alla giornata sui sistemi dell'istruzione e formazione rappresentanti delle seguenti Regioni: Umbria, Abruzzo, Emilia-Romagna, Piemonte, Veneto, Lazio, Marche, Toscana.

97. Hanno partecipato alla giornata sui sistemi di governo e la loro integrazione rappresentanti dei seguenti Enti: Regione Emilia-Romagna; Provincia di Bologna; Provincia di Padova; Comune di Bologna; Provincia di Piacenza; Provincia di Reggio Emilia; Provincia di Rimini; Cesvip - Centro sviluppo piccola e media impresa.

98. È il caso di ricordare in questa sede che la Regione ha approvato con una Delibera di Giunta del 22.09.08, a seguito di un lavoro avviato negli anni precedenti, il Piano interno integrato delle azioni regionali in materia di pari opportunità di genere col fine di garantire integrazione e coordinamento per lo sviluppo delle politiche di pari opportunità di genere e per l'adozione del principio di *mainstreaming* nella programmazione delle attività sviluppate dalle diverse Direzioni generali. A tale fine la Regione ha istituito l'Area di *Integrazione del punto di vista di genere e valutazione del suo impatto sulle politiche regionali* di cui fanno parte tutte le Direzioni Generali e la cui responsabilità è attribuita direttamente al Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta. Quest'Area rappresenta il luogo di confronto tra tutte le Direzioni generali ed è sede di proposte da riportare e condividere in sede di Comitato di Direzione.

- ricostruire le diverse fasi di attuazione di azioni rivolte a strutture e sistemi col fine di individuarne gli elementi di pari opportunità tra i generi;
- approfondire in modo particolare i possibili esiti, soprattutto di pari opportunità, sulle strutture, sui sistemi e, indirettamente, sui destinatari di tali tipologie di azione.

La struttura delle tre giornate è stata omogenea, indipendentemente dai temi trattati, e ha previsto la discussione intorno ai seguenti punti di riflessione:

- a** cosa si intende quando si parla di un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi;
- b** cosa si intende quando si parla di un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi qualificata in chiave di genere;
- c** a quali problemi risponde un'azione di questo tipo;
- d** quali soggetti/istituzioni mobilita;
- e** come si attua un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi qualificata in chiave di genere;
- f** quali risultati produce sulle strutture, sui sistemi, sui destinatari;
- g** se e come è sostenibile, riproducibile, trasferibile, anche nella programmazione 2007- 2013, un'azione di questo tipo.

Per ogni punto sottoposto alla discussione sono stati previsti dal GdL Isfol, anche grazie ai contenuti delle schede progetto pervenute, degli spunti di riflessione, sotto forma di *parole chiave*, intorno ai quali è stata condotta la riflessione e la discussione del gruppo di lavoro allargato. Spunti di riflessione che si sono gradualmente arricchiti, con l'avanzamento degli stessi lavori e il contributo di tutti, e che hanno assunto maggiore articolazione e significatività col passaggio dalla prima alla terza giornata di confronto.

Di seguito vengono riportati, seguendo la struttura adottata per favorire la riflessione, i risultati delle tre giornate di confronto con l'indicazione anche delle parole chiave proposte ed emerse attraverso la discussione.

a. Cosa si intende quando si parla di un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi

In generale, i partecipanti hanno convenuto nel definire le azioni di sistema come un intervento non diretto ai destinatari finali, ma ai sistemi, alle strutture e agli operatori, per avviare processi di cambiamento, così da migliorare l'erogazione dei servizi, adeguare le politiche ai fabbisogni e agli obiettivi prefissati, promuovere l'integrazione tra i livelli di governo e le capacità istituzionali dei soggetti coinvolti.

Una caratteristica sulla quale tutti i partecipanti hanno trovato accordo è la complessità delle azioni di sistema, ma non tanto perché composte da attività complesse (possono essere anche semplici, come le attività legate alla costruzione e alla gestione di una banca dati), ma perché spesso rappresentano l'elemento con il quale vengono avviati processi complessi che accompagnano processi di riforma. Alla base di questa connessione è il forte legame che le azioni di sistema devono avere con la funzione di programmazione.

Se si guarda ai servizi per l'impiego, è stato condiviso come l'azione di sistema intervenga nel potenziare e migliorare l'offerta dei servizi territoriali, nel proporre modelli innovativi di servizio, nella sperimentazione e trasferibilità delle esperienze. Questo tipo di azione sostiene il potenziamento della rete dei servizi rivolti all'impiego in collegamento coi servizi di conciliazione e ne favorisce l'integrazione; promuove l'individuazione e la diffusione di buone pratiche; sostiene l'integrazione tra le politiche in una logica di diffusione territoriale e di condivisione di buone pratiche.

Volendo sintetizzare, le azioni di sistema fanno tre cose: scambio, trasferimento, innovazione; costruiscono basi di conoscenza, supportano attraverso l'assistenza tecnica le AdG nell'attuazione.

Con riferimento invece ai sistemi dell'offerta di istruzione e di formazione, è stato condiviso come le azioni di sistema contribuiscano al sostegno, al potenziamento e al miglioramento dell'offerta; sono considerate attivatrici di un processo tanto nel caso di interventi strutturati e complessi quanto di interventi semplici. Considerando che l'azione di sistema si rivolge alle strutture e agli operatori al fine di avviare un processo di cambiamento per adeguare le politiche agli obiettivi prefissati e migliorare l'erogazione dei servizi e la loro qualità, appare necessario partire sempre da un'analisi dei fabbisogni per potenziarne l'efficacia e l'efficienza; allo stesso modo bisogna monitorarne e valutarne attentamente l'attuazione per analizzarne gli esiti.

In sintesi, l'azione di sistema è un intervento di tipo trasversale che produce un cambiamento strutturale e continuativo dei sistemi, agisce sulle strutture e sulle politiche per perseguire un disegno generale complesso di riforma, è volta al miglioramento della qualità del sistema e al benessere della collettività e per questo richiede una concertazione tra gli attori coinvolti.

Nel caso dell'integrazione fra i sistemi ed il rafforzamento del sistema di governo, è stata attribuita molta enfasi alle questioni riferite al linguaggio e al coinvolgimento di tutti gli attori; viene attribuito a tali azioni un carattere trasversale in grado di incidere sui sistemi e sulle capacità istituzionali dei soggetti coinvolti. È un'azione che coinvolge ed integra molteplici attori e può implicare una partecipazione tra pubblico e privato.

La discussione sulla definizione generale si è comunque concentrata sulle questioni legate alle pari opportunità evidenziando che attraverso un linguaggio condiviso, un maggior dialogo tra le istituzioni, una diffusa cultura orientata alle pari opportunità e l'accrescimento di competenze di genere tra i decisori, l'azione di sistema dovrebbe garantire integrazione tra le diverse politiche e sinergie operative al fine di ottimizzare gli interventi ed evitare la sovrapposizione delle azioni.

Altra caratteristica importante è quella per cui l'azione di sistema crea occasioni di sperimentazione e, auspicabilmente, di entrata a regime di tali sperimentazioni e di relazioni istituzionali; crea occasioni di sinergia tra le istituzioni e modalità di lavoro integrate, cercando di consentire il raggiungimento di obiettivi comuni,

permettendo così la *governance* delle politiche. Pur non avendo ricadute dirette e immediate sui destinatari, l'azione di sistema dovrebbe comunque prevederne le tipologie su cui avrà degli impatti a medio-lungo termine.

In definitiva, è un'azione che produce integrazione e miglioramento dei sistemi e accresce la capacità di *governance* a livello istituzionale e degli enti locali, coinvolge tutti gli attori delle politiche attive, prevede un target di destinatari che, a lungo termine, dovrebbe ricevere miglioramento da tale azione.

b. Cosa si intende quando si parla di un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi qualificata in chiave di genere

Intorno a questo punto oggetto di confronto, il gruppo di lavoro allargato ha condiviso che un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi in chiave di genere si configuri come tale in quanto *dispositivo di una programmazione mirata* e, pertanto, molto ben finalizzato e attento alle specificità che le differenze di genere pongono sia in termini di esigenze che di risposte differenziate.

Le parole chiave comuni alle diverse tipologie di azione di sistema		
Dispositivo di una programmazione mirata		
Le parole chiave specifiche per le diverse tipologie di azione di sistema		
Sistema dei servizi per l'impiego	Sistema dell'offerta di formazione Sistema dell'offerta di istruzione	Integrazione fra sistemi Qualificazione del sistema di governo
Domanda di lavoro	Desegregazione dei ruoli in ambito pubblico e privato	Trasversalità dell'ottica di parità nella programmazione
Organizzazione del servizio	Cultura degli operatori aperta alle pari opportunità	Cultura degli operatori aperta alle pari opportunità
Strumenti di comunicazione/relazione	Cultura delle famiglie aperta alle pari opportunità	Contaminazione del genere nelle competenze degli operatori
Dimensione e caratteristiche dei servizi alla persona	Contaminazione del genere nelle competenze degli operatori	Capacità di rispondere alle diverse esigenze
Competenze degli operatori		
Offerta di lavoro esplicita ed implicita		
Concertazione		

Se si guarda al sistema dei servizi per l'impiego, l'attenzione è stata posta in particolare su aspetti che attengono da un lato al funzionamento del mercato del lavoro, dall'altro alle caratteristiche ed alle modalità di erogazione dei servizi.

Sulla base di queste sollecitazioni, è emerso come le azioni di sistema rappresentino uno strumento chiave per l'attuazione di politiche di genere nei servizi per il lavoro, e in particolare, introducano cambiamenti

- nell'erogazione dei servizi rispondenti a bisogni diversificati,
- nelle competenze degli operatori,

- nell'integrazione dei servizi rivolti al lavoro e alla conciliazione dei tempi di vita familiari e professionali.

In maniera trasversale, molta enfasi è attribuita al cambiamento nella cultura di erogare i servizi specifici; cambiamento che non può che essere indotto dalla consapevolezza della diversificazione dei bisogni.

L'azione di sistema in chiave di genere interessa anche le competenze degli operatori, l'organizzazione e la flessibilità dei servizi, chiamando in causa l'adattamento dei servizi offerti: da qui, l'importanza di realizzare il bilancio di competenze, l'analisi dei fabbisogni, ma anche la necessità di saper lavorare in rete.

Questo comporta, ed è auspicato, anche un intervento di tipo culturale non solo sugli operatori, ma anche sui programmatori. D'altra parte, dato il contesto attuale, il problema di una cultura, che comprende anche aspetti legati al linguaggio, più rispettosa delle differenze di genere, appare di urgente soluzione se si considera il dato secondo il quale: gli utenti dei servizi per l'impiego sarebbero meno del 10% delle persone in cerca di occupazione; di questi il 60% sarebbe rappresentato da donne; solo il 3 o il 4% dell'utenza troverebbe lavoro. Data questa situazione, sarebbe opportuno introdurre aspetti di qualità in grado di arricchire le competenze sulle differenze di genere degli operatori dei servizi; arricchimento che potrebbe consentire anche di arrivare ad una maggiore attrattività nei confronti della potenziale utenza da parte degli stessi servizi. A titolo di esempio, sulla capacità dei servizi per l'impiego di attrarre l'utenza, e per sottolineare quanto anche il linguaggio sia importante, si ricorda che raramente, nel proporre delle occasioni lavorative, si rispetta la declinazione al maschile e al femminile dei mestieri.

Il tema della cultura è stato richiamato come centrale anche per le azioni rivolte a strutture e sistemi che interessano l'offerta di formazione e l'offerta di istruzione.

Si riconosce come orientata al genere quell'azione di sistema che riesce a declinare il cambiamento in chiave di genere, ossia se si impegna a fornire risposte diverse a bisogni differenziati di istruzione e formazione e considera i possibili effetti che queste possono avere.

Viene attribuita molta importanza alla necessità di diffondere la cultura di genere non solo tra gli operatori dei sistemi e nelle famiglie, ma anche tra i programmatori che dovrebbero essere "alfabetizzati" al genere.

Per combattere la segregazione formativa delle donne nell'istruzione e nella formazione bisognerebbe, quindi, sensibilizzare gli operatori e le famiglie rispetto all'importanza dell'apprendimento delle discipline matematico-tecnico-scientifiche o, comunque, di quelle discipline considerate tradizionalmente di appannaggio maschile, e agire per agevolare un maggior livello di acquisizione di competenze riferite al genere da parte degli operatori dei sistemi.

A maggior ragione si auspica l'internalizzazione dell'ottica di genere nelle pratiche dei decisori e dei programmatori, in particolar modo coinvolgendo nei gruppi di lavoro che redigono i documenti di programmazione o i piani di sviluppo le

persone competenti in materia e gli organismi e le associazioni di pari opportunità di genere.

Cultura di genere, contaminazione delle competenze, sostegno alla trasversalità di genere sono parole chiave utilizzate nella riflessione riferita all'integrazione fra sistemi e alla qualificazione del sistema di governo.

Nell'individuare gli elementi che caratterizzano un'azione di sistema per l'integrazione fra i sistemi e il rafforzamento dei sistemi di governo in chiave di genere, i partecipanti all'incontro hanno attribuito particolare importanza alla lettura del contesto in ottica di genere, al coinvolgimento e all'investimento da parte dei livelli politici e decisionali rispetto ad una maggiore sensibilità e attenzione alla prospettiva di genere, alle diverse ricadute che gli interventi possono avere su uomini e donne.

Queste azioni richiedono una certa cultura, sensibilità, apertura mentale e competenze orientate al genere da parte dei decisori e tali aspetti sono ritenuti particolarmente importanti nelle politiche di sviluppo locale. Considerare il genere significa effettuare delle programmazioni e delle azioni mirate volte a migliorare le condizioni di vita sia di uomini che di donne, utilizzando gli elementi di forza di entrambi senza fissare necessariamente i due generi in ruoli standardizzati.

In sintesi, gli elementi che qualificano un'azione rivolta a tali sistemi in chiave di genere sono: la capacità di tenere conto dei diversi bisogni e dei diversi impatti su donne e uomini; la disponibilità di dati disaggregati che permettano la lettura del contesto in chiave di genere; la conseguente programmazione di azioni mirate e finalizzate alle necessità dei destinatari di riferimento, uomini e donne, per migliorarne la qualità della vita.

3.1 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: il risultato di un confronto con le Autorità di Gestione dell'Obiettivo 3 durante la programmazione 2000-2006

c. A quali problemi risponde un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi qualificata in chiave di genere

Analizzando i problemi che un'azione di sistema in chiave di genere dovrebbe contribuire a risolvere, le indicazioni sotto forma di parole chiave sono state naturalmente molte e diversificate tra le differenti tipologie.

<i>Le parole chiave specifiche per le diverse tipologie di azione di sistema</i>		
Sistema dei servizi per l'impiego	Sistema dell'offerta di formazione Sistema dell'offerta di istruzione	Integrazione fra sistemi Qualificazione del sistema di governo
Criticità nell'offerta di lavoro femminile	Culturale	Insufficiente introiezione della cultura di genere
Criticità nella domanda di lavoro	Segregazione formativa	Mancanza di valorizzazione di tutte le risorse umane a disposizione di un governo
Ostacoli alla partecipazione al mercato del lavoro	Evasione/dispersione scolastica legata al genere	Mancanza di equilibrio tra i generi delle responsabilità
Mancanza di servizi mirati	Accesso ai percorsi di formazione continua	Rigidità della macchina organizzativa rispetto alle esigenze di conciliazione
	Rigidità/omologazione del sistema formativo/di istruzione	Presenza di <i>gap</i> ancora esistenti tra uomini e donne
	Scelta degli indirizzi	Presenza di forme di segregazione nella partecipazione alla vita attiva
	Accesso alla formazione permanente	

Se si pensa al sistema dei servizi per l'impiego, l'analisi delle esperienze ha confermato come le criticità nel funzionamento del mercato del lavoro, da un lato, e l'assenza di servizi mirati, dall'altro, siano i temi chiave da affrontare.

La disuguaglianza tra donne e uomini nell'ambito del mercato del lavoro è significativa e interessa tanto l'accesso quanto la permanenza, nonché la presenza nei ruoli dirigenziali, la tipologia contrattuale, le disparità salariali.

Ci sono poi criticità che riguardano specificatamente i servizi per l'impiego e fanno riferimento al limitato grado di conoscenza del servizio, alla bassa qualità, alla carenza nelle competenze degli operatori e, più in generale, a problemi di comunicazione ed informazione, che chiamano in causa anche l'auspicata integrazione tra questi e gli altri servizi presenti nel territorio. A tale proposito, i partecipanti alla giornata tematica hanno ribadito la necessità dell'integrazione tra i servizi e le politiche volte alla promozione e al mantenimento del lavoro e quelli finalizzati a facilitare la conciliazione dei tempi.

Con riferimento ai sistemi dell'offerta di formazione e di istruzione sono molteplici le problematiche alle quali dovrebbe rispondere un'azione qualificata in chiave di genere: appartenere ad un genere piuttosto che ad un altro influenza

le scelte e l'orientamento verso le discipline di studio oltre che l'accoglienza che viene riservata ai discenti e alle discenti sia nella scuola che nei corsi di formazione. È già da questi elementi che si comincia ad impedire la piena possibilità di cogliere tutte le opportunità riguardanti l'accesso, la permanenza e, soprattutto, la presenza nei ruoli dirigenziali, così come si disegnano quelle diversità che nel tempo portano ad una differenziazione per genere della tipologia contrattuale e del salario.

Altra criticità rilevata alla quale i sistemi interessati dovrebbero poter rispondere è quella del riconoscimento della *differenza* e quindi delle diverse esigenze dei target, le quali possono non trovare risposte adeguate nei sistemi, con conseguenze quali l'evasione e la dispersione scolastica, la segregazione formativa, il mancato accesso alla formazione continua e permanente. Riconoscere la *differenza* consente di comprendere che il cambiamento in ottica di genere non è una questione esclusivamente femminile, ma che assume una declinazione delle necessità differenti per donne e uomini.

I partecipanti alla discussione sono stati, inoltre, concordi sulla rilevanza del problema culturale che investe sia gli operatori che i programmatori dei due sistemi interessati. Sarebbe necessaria, a tale proposito, la diffusione delle analisi qualitative proprie degli *women's studies* in modo da individuare i problemi in chiave di genere (*problem setting*), realizzare le conseguenti analisi e agire sulla professionalità dei docenti e dei formatori.

Se si guarda all'integrazione fra i sistemi e alla qualificazione del sistema di governo, l'insufficiente acquisizione della cultura di genere, così come la rigidità della macchina organizzativa rispetto alle esigenze di conciliazione, vengono evidenziati come due aspetti interni ai sistemi da contrastare. Ma non sono da sottovalutare le criticità di contesto che la programmazione deve fronteggiare: la persistenza di *gap* tra uomini e donne e di forme di segregazione nella partecipazione alla vita attiva.

Temi questi evidenziati dai partecipanti agli incontri, che hanno innanzitutto sottolineato la necessità di fronteggiare le problematiche di tipo culturale: mancanza di cultura di genere da parte degli attori coinvolti sia a livello politico (ad es., i decisori ai diversi livelli) sia a livello tecnico, (es. statistici e analisti dei dati non sempre orientati a leggere i dati in maniera disaggregata per genere), e presenza di una cultura tradizionale tendente a fissare i ruoli e a mantenere stereotipi che alimentano in senso negativo le differenze di genere.

Legati a tali problemi sono: l'insufficiente livello di disaggregazione dei dati per sesso che non consente una lettura del contesto mirata; la mancata ripartizione equa delle responsabilità tra i generi; la presenza di *gap* tra i generi nelle diverse sfere della vita pubblica e privata; la mancanza di valorizzazione delle risorse femminili; i problemi di conciliazione e di segregazione nella partecipazione alla vita attiva.

Si evidenzia in modo particolare il problema della presenza degli stereotipi di genere, che determina una segmentazione dei ruoli secondo cui, ad esempio, è

difficoltoso per un uomo richiedere un congedo di paternità o svolgere la professione di insegnante senza essere considerato un perdente nella vita. Attraverso questi esempi il gruppo di lavoro allargato ha inteso ribadire che i problemi sono soprattutto di tipo culturale e, conseguentemente, che azioni di sistema significative dovrebbero essere rivolte, in modo particolare, al mondo della scuola.

d. Quali soggetti/istituzioni mobilita un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi qualificata in chiave di genere

Altro punto di discussione ha riguardato la tipologia di soggetti e/o istituzioni che viene mobilitata da un'azione di sistema in chiave di genere.

La centralità dell'applicazione di metodi partenariali e concertativi, così come il coinvolgimento degli organismi/figure di pari opportunità, è stata evidenziata tra le parole chiave che hanno stimolato la discussione con i rappresentanti delle AdG.

<i>Le parole chiave comuni alle diverse tipologie di azione di sistema</i>		
Partenariato		
Vantaggi/svantaggi		
Concertazione		
Organismi/figure di pari opportunità		
<i>Le parole chiave specifiche per le diverse tipologie di azione di sistema</i>		
Sistema dei servizi per l'impiego	Sistema dell'offerta di formazione Sistema dell'offerta di istruzione	Integrazione fra sistemi Qualificazione del sistema di governo
		Responsabili delle linee di programmazione/politica Luoghi di pari opportunità

Nel caso del sistema dei servizi per l'impiego, è stato sottolineato come il partenariato dovrebbe avere la caratteristica di essere misto, pubblico e privato, e vario, in modo da garantire lo scambio di conoscenze e competenze in maniera uniforme in un determinato territorio. A titolo di esempio viene dedicato un momento della riflessione al sistema dei *voucher* di servizio per i quali devono esserci, da una parte, i soggetti pubblici che hanno una funzione di controllo e, dall'altra, i soggetti privati che offrono servizi a catalogo secondo standard definiti al livello regionale.

La compresenza di soggetti diversi, di diversa natura giuridica e con diverse competenze che agiscono sul livello territoriale, è stata ritenuta centrale anche nel caso dei sistemi dell'istruzione e della formazione; dovrebbero infatti essere coinvolti in questi sistemi decisori politici, enti paritetici, istituzioni, autorità di

gestione, insegnanti, formatori. Questo, soprattutto, con riferimento ad azioni che riguardano percorsi di raccordo tra istruzione e formazione come, ad esempio, i percorsi IFTS, la formazione continua, la formazione permanente.

Uno spazio della riflessione è stato dedicato a fare una distinzione tra l'attività di concertazione territoriale, nella quale si condividono gli obiettivi e che è aperta a tutte le rappresentanze, compresa quella degli utenti, e il partenariato, che dovrebbe essere contenuto nel numero dei suoi componenti per permettere e agevolare la presa di decisione.

Infine, prendendo in considerazione l'integrazione tra sistemi e la qualificazione del sistema di governo, la riflessione ha evidenziato, anche in questo caso, l'importanza delle *partnership* purché lavorino nella direzione del raggiungimento degli obiettivi e dialoghino al loro interno in modo da evitare di replicare nel tempo e/o in contesti diversi le stesse esperienze, col rischio di renderle inefficaci rispetto al momento e al contesto considerato. A tale proposito si concorda che un uso regolare della valutazione dovrebbe offrire un contributo costruttivo in tale direzione.

Considerato sempre l'assunto che le *partnership* che si creano debbano essere strettamente finalizzate e mirate all'obiettivo per il quale sono state costituite, sono diversi i soggetti che si ritiene importante siano coinvolti: chi programma, chi gestisce, le rappresentanze del mondo del lavoro e dell'istruzione, rappresentanti del mondo della comunicazione, gli enti locali, le parti sociali, il terzo settore, le rappresentanze del genere svantaggiato (nel nostro caso le associazioni di donne rappresentative dei diversi interessi). Con riferimento allo sviluppo del territorio, vengono ritenuti importanti anche rappresentanti del mondo dell'economia, dell'imprenditoria, del credito e degli ordini professionali.

A livello generale, ovvero per tutte le tipologie di azione rivolte alle strutture e ai sistemi, è stata poi ribadita la necessità che nel partenariato siano presenti le figure di parità; ciò nonostante sia riconosciuto che non sempre questi soggetti dispongano della piena legittimazione e degli strumenti utili per intervenire in situazione di criticità e nelle fasi decisionali.

e. Come si attua un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi qualificata in chiave di genere

Altro momento di riflessione è stato dedicato a cercare di definire quali possano essere le modalità di attuazione ottimali per realizzare le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi.

La lettura delle esperienze regionali ha indotto a riconoscere come parola chiave comune a tutte le tipologie *l'integrazione con il territorio*, che sembra rappresentare una condizione necessaria al raggiungimento di un buon grado di efficacia.

<i>Le parole chiave comuni alle diverse tipologie di azione di sistema</i>		
Integrazione con il territorio		
<i>Le parole chiave specifiche per le diverse tipologie di azione di sistema</i>		
Sistema dei servizi per l'impiego	Sistema dell'offerta di formazione Sistema dell'offerta di istruzione	Integrazione fra sistemi Qualificazione del sistema di governo
Presa in carico della persona Lavoro in rete	Assunzione delle specificità e delle differenze per promuovere le pari opportunità Integrazione tra sistemi Innovazione e rottura rispetto al consolidato	Assunzione di una cultura orientata alle specificità e al rispetto delle differenze Assunzione di una politica di pari opportunità nella programmazione, monitoraggio e valutazione delle proprie azioni Innovazione e rottura rispetto al sistema di relazione e ai meccanismi organizzativi consolidati

Se si guarda al sistema dei servizi per l'impiego, la riflessione è stata stimolata evidenziando come le azioni di sistema dovrebbero essere attuate ponendo centralità sulla presa in carico delle persone e sul lavoro di rete.

Considerando la durata pluriennale delle azioni, le AdG hanno indicato come elemento necessario che queste siano improntate ad un certo grado di flessibilità, per poter apportare le opportune modifiche nel corso del tempo.

In ogni caso, considerati i problemi che un'azione in chiave di genere mira a risolvere è necessario curare con molta attenzione il passaggio dalla fase di programmazione a quella di attuazione, che può richiedere forme di adattamento e, quindi, una qualche forma di flessibilità, attraverso l'utilizzo di competenze che siano in grado di gestire tale complessità.

In senso più ampio, considerando i possibili benefici che derivano dall'integrazione di più soggetti sul territorio, si è riflettuto sul valore aggiunto che potrebbe derivare dal collegare le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi ai patti territoriali o ai piani di zona.

Pur con le difficoltà che pone il coordinamento tra diversi soggetti, la mancata integrazione sul territorio e con altri programmi viene infatti vista come un elemento fortemente negativo, che peraltro ha caratterizzato in molti casi la programmazione dei Fondi strutturali.

In relazione all'offerta di formazione e all'offerta di istruzione, tutti i partecipanti sono stati d'accordo sul fatto che, viste le problematiche alle quali un'azione di sistema in chiave di genere cerca di rispondere, è necessario curare con molta attenzione non solo la programmazione ma anche la fase dell'attuazione (nonché della valutazione) attraverso il coinvolgimento di soggetti e l'utilizzo di risorse che siano in grado di gestire la complessità dell'azione. Inoltre, se si considera auspicabile che le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi introducano anche cambiamenti volti ad innescare e sostenere processi efficaci, uno degli obiettivi prioritari dovrebbe essere quello di cercare di realizzare non solo integrazione tra i sistemi, ma anche integrazione tra i soggetti in modo che questi abbiano maggiori probabilità di favorire il cambiamento e l'innovazione anche attraverso la definizione e la sottoscrizione di accordi e protocolli d'intesa che siano in grado di disegnare e implementare lo sviluppo di un territorio nella direzione concordata. Ciò dovrebbe poter essere sperimentato, a maggior ragione attraverso i fondi aggiuntivi che sostengono la politica regionale di sviluppo, i quali consentono l'introduzione di maggiori forme di innovazione rispetto alla politica ordinaria. Infine, nel caso dell'integrazione fra i sistemi e per la qualificazione del sistema di governo, la riflessione realizzata sulle modalità di attuazione di tali tipologie di azione evidenzia come questa dovrebbe caratterizzarsi per:

- la realizzazione di un'analisi di contesto in chiave di genere;
- l'individuazione e la definizione in chiave di genere delle problematiche da affrontare;
- la presa in carico delle specificità di genere nell'attuazione delle diverse attività;
- il coinvolgimento di un numero più equo di donne e uomini nella loro attuazione, anche in qualità di destinatari/destinatari;
- l'assunzione dell'ottica di genere nella concertazione tra i diversi attori coinvolti;
- l'accrescimento di competenze e di una cultura orientata al genere;
- la definizione di chiari risultati in ottica di genere;
- la disponibilità di adeguati finanziamenti.

f. Quali risultati produce sulle strutture, sui sistemi, sui destinatari un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi qualificata in chiave di genere

Il *superamento degli stereotipi di genere* è, secondo il tavolo di lavoro, un risultato condiviso comune per tutte le tipologie di azione rivolte alle strutture e ai sistemi.

Nel caso del sistema dei servizi per l'impiego, le parole chiave utilizzate fanno riferimento tanto al miglioramento delle condizioni di lavoro, quanto alle modalità di erogazione dei servizi che dovrebbero essere orientate a favorire forme di personalizzazione e di flessibilità.

3.1 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: il risultato di un confronto con le Autorità di Gestione dell'Obiettivo 3 durante la programmazione 2000-2006

Per i sistemi dell'offerta e della formazione, i risultati attesi vengono ricondotti all'*empowerment*, ma anche alla formalizzazione di accordi, alla modellizzazione di interventi e strumenti e al raccordo con gli altri sistemi. Infine, la definizione e l'assunzione di nuove procedure, così come il superamento dei *gap* di genere e, ancora, l'*empowerment* delle donne, sono i risultati attesi nel caso delle azioni di sistema che si rivolgono alla qualificazione del sistema di governo.

Le parole chiave comuni alle diverse tipologie di azione di sistema		
Superamento degli stereotipi di genere		
Le parole chiave specifiche per le diverse tipologie di azione di sistema		
Sistema dei servizi per l'impiego	Sistema dell'offerta di formazione Sistema dell'offerta di istruzione	Integrazione fra sistemi Qualificazione del sistema di governo
Personalizzazione degli interventi	Formalizzazione di accordi <i>Empowerment</i>	Definizione ed assunzione di nuove procedure
Acquisizione di conoscenze e competenze	Acquisizione di una cultura, per gli operatori, volta al superamento degli stereotipi	<i>Empowerment</i> delle donne
Creazione di servizi	Modellizzazione di interventi e strumenti	Superamento dei <i>gap</i> di genere
Flessibilità dei servizi	Raccordo con altri sistemi	
Creazione di reti		
Organizzazione flessibile		
Inserimento/miglioramento delle condizioni di lavoro		

Ulteriori riflessioni hanno caratterizzato le tre giornate, tra queste si ricorda che:

- con riferimento al sistema dei servizi per l'impiego, la riflessione comune ha messo in evidenza come un'azione di sistema venga ritenuta valida ed è in grado di determinare risultati efficaci se è capace di modificarsi in corso d'opera e di tener conto delle modifiche che intercorrono, ad esempio, nel sistema normativo;
- con riferimento ai sistemi dell'istruzione e della formazione, è stato osservato che curare con particolare attenzione le fasi della programmazione e dell'attuazione dovrebbe influenzare positivamente i risultati che le azioni di sistema producono, rispettivamente, sulle strutture, sui sistemi e sui destinatari. Fondamentale viene anche considerata l'integrazione, meglio se formalizzata, tra i soggetti che indirizzano il cambiamento, e questo risulta importante sia per coloro che attuano l'azione che per coloro che la ricevono⁹⁹. Cambiamento che, viene ancora una

99. Tra gli esempi di integrazione tra i due sistemi realizzate attraverso le azioni di sistema si può citare l'azione che nella Regione Emilia Romagna è scaturita dalla predisposizione della Legge regionale n.12 del 2003. L'obiettivo principale della legge è proprio l'integrazione tra i due sistemi finaliz-

volta ribadito, comporta in primo luogo un cambiamento di tipo culturale il quale richiede, per poter essere innescato, che si acquisisca un orientamento volto al superamento degli stereotipi e ad una maggiore consapevolezza riferita al genere e alle costruzioni sociali che lo accompagnano. Assumere tale orientamento implica una modifica degli approcci ai problemi e, quindi, una ridefinizione delle politiche e delle strutture, con conseguenti miglioramenti nei servizi erogati. Viene considerato, questo, il presupposto affinché il principio del *mainstreaming* di genere possa diventare parte integrante dei sistemi e contribuire al miglioramento delle condizioni e della qualità della vita dei destinatari.

Infine, nel caso dell'integrazione fra sistemi e la qualificazione del sistema di governo, nel corso dell'incontro si è convenuto che i risultati che possono essere prodotti da tali tipologie di azione possano dar luogo a:

- cambiamento di mentalità e di cultura e superamento degli stereotipi;
- innovazione, definizione di obiettivi, attuazione di prassi e di sistemi di relazione;
- messa a regime di modalità di agire informali, spesso positive, ma non sempre consolidate;
- cambiamento organizzativo e procedurale;
- riequilibrio nell'esigibilità dei diritti e maggiore equità tra i generi;
- miglioramento delle condizioni di vita per tutti;
- maggiore assunzione di responsabilità da parte delle strutture, dei sistemi e delle istituzioni;
- adeguamento dei sistemi di valutazione e di monitoraggio;
- maggiore integrazione fra gli interventi.

g. Se e come è sostenibile, riproducibile, trasferibile, anche nella programmazione 2007- 2013, un'azione rivolta alle strutture e ai sistemi qualificata in chiave di genere

In relazione alla sostenibilità, riproducibilità e trasferibilità delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi, c'è stata condivisione intorno alle parole chiave che rimandano alla necessità di avere *risorse finanziarie adeguate* e alla opportunità che ci sia *condivisione di know how* tra tutti i soggetti coinvolti nella loro programmazione e attuazione.

Specificatamente per le azioni rivolte al sistema dei servizi per l'impiego ed ai sistemi per l'offerta formativa e di istruzione, è stato considerato come requisito necessario anche la presenza di cosiddetti elementi di contesto, ovvero di una serie di prerequisiti del contesto che siano in grado di sostenere, in un determinato momento storico, la volontà di incidere in una determinata direzione e verso determinati obiettivi.

zata alla promozione dell'accesso paritario all'istruzione ed alla formazione. Per attuare tale politica si è cercato di sperimentare l'auspicata integrazione mediante il Fondo Sociale Europeo, ad esempio attraverso l'obbligo formativo e le azioni di orientamento.

3.1 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: il risultato di un confronto con le Autorità di Gestione dell'Obiettivo 3 durante la programmazione 2000-2006

In maniera complementare, nella giornata di lavoro dedicata all'integrazione fra i sistemi e alla qualificazione del sistema di governo, sono state riconosciute come parole chiave la volontà politica e la riconoscibilità della bontà dei risultati dell'azione. Elementi, questi, ritenuti dirimenti perché un'azione possa essere introdotta/reintrodotta, con gli opportuni aggiustamenti, in un altro o in un nuovo ciclo di programmazione.

Le parole chiave comuni alle diverse tipologie di azione di sistema		
Risorse finanziarie		
Condivisione di know how		
Le parole chiave specifiche per le diverse tipologie di azione di sistema		
Sistema dei servizi per l'impiego	Sistema dell'offerta di formazione Sistema dell'offerta di istruzione	Integrazione fra sistemi Qualificazione del sistema di governo
Elementi di contesto	Elementi di contesto	Volontà politica Riconoscibilità della bontà dei risultati dell'azione

Altri aspetti emersi dalla riflessione su questo aspetto rimandano:

- per il sistema dei servizi per l'impiego, alle capacità e alle competenze dei programmatori e degli attuatori, con particolare riferimento alla definizione di standard da raggiungere, e alla capacità di governo;
- per i sistemi dell'offerta di formazione e di istruzione, al reale coinvolgimento degli attori e alla loro capacità di governare l'innovazione introdotta e di sostenerla finanziariamente nel tempo. In particolare, dalla discussione è emerso che questo aspetto, indubbiamente importante, risulta più facile quando l'azione ha come risultato dei vantaggi evidenti per l'intero sistema territoriale di riferimento: ad esempio, se occupare più donne diventa un vantaggio per le imprese, anche le azioni di sistema riferite all'istruzione, alla formazione e al lavoro, che favoriscono l'aumento dell'occupabilità delle donne, vengono considerate elementi fondamentali per lo sviluppo economico e sociale. In questo caso, la condivisione del *know-how* prodotto tramite tali azioni (rispetto alla rilevazione del fabbisogno territoriale, alle attività di programmazione, a quelle di implementazione e alle verifiche effettuate tramite le attività di valutazione) può costituire un patrimonio importante per rendere riproducibile e trasferibile l'azione nei diversi contesti e all'interno delle politiche ordinarie;
- per l'integrazione fra i sistemi e la qualificazione del sistema di governo, alla capacità di riconoscere tali tipi di azioni, di quantificarle, di qualificarle, di comunicarle e diffonderne i risultati. Aspetti questi che rimandano al ruolo, di

non secondaria importanza, che può essere giocato, anche per queste tipologie di azione, dalla valutazione.

3.1 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: il risultato di un confronto con le Autorità di Gestione dell'Obiettivo 3 durante la programmazione 2000-2006

Con riferimento, infine, alla possibilità di attuare tali tipologie di azione qualificate in chiave di genere durante la programmazione del FSE per il 2007-2013, replicandone gli aspetti positivi e rimuovendone quelli negativi, gli elementi più interessanti frutto della discussione si riferiscono a:

- opportunità di avviare il nuovo ciclo della programmazione avendo effettuato delle analisi qualitative a carattere retrospettivo sulle attuazioni del periodo 2000-2006. È questa una esigenza emersa, in particolare, con riferimento ai servizi erogati tramite i Centri per l'Impiego, dei quali sarebbe importante conoscere, ad esempio, impatto sulla situazione precedente alla loro costituzione e implementazione; efficacia sull'utenza che ad essi si è rivolta; tipologia dell'utenza raggiunta, ecc.;
- necessità che siano destinate risorse finanziarie alla promozione delle pari opportunità tra donne e uomini e che le tipologie di azione rivolte alle strutture e ai sistemi si colleghino alle iniziative di sviluppo locale e vengano attuate, definiti degli obiettivi di parità comuni e condivisi, promuovendo integrazione tra le risorse dei Fondi strutturali e tra queste e quelle ordinarie;
- impegno a cercare di mantenere e implementare le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi qualificate in chiave di genere nell'istruzione, nella formazione e nel lavoro, attraverso forme di integrazione delle risorse e delle politiche ed il coinvolgimento e riconoscimento, all'interno del partenariato che programma e gestisce tali azioni, degli organismi di parità;
- sostegno alle iniziative di sensibilizzazione nei confronti degli agenti intermedi che operano nei sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro sulle problematiche considerate, in modo da promuovere e implementare quell'azione culturale considerata indispensabile per sostenere politiche volte alle pari opportunità tra le donne e gli uomini.

3.2 LE “AZIONI RIVOLTE ALLE STRUTTURE E AI SISTEMI” GENDER SENSITIVE: ELEMENTI PER LA COSTRUZIONE DI UN PERCORSO VALUTATIVO

Le informazioni provenienti dalla raccolta dei progetti riferiti alle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi *gender sensitive* e, in modo particolare, i risultati delle giornate di confronto con le AdG forniscono diversi elementi di carattere generale e puntuale, utili a definire i possibili ambiti di un'attività di valutazione di tali tipologie di azione.

Una prima considerazione di tipo generale riguarda la natura complessa di tali azioni, da cui emerge, indipendentemente dalla tipologia, la conseguente complessità anche delle attività valutative, dal punto di vista degli obiettivi, degli effetti diretti ed indiretti, dei soggetti da coinvolgere e quindi degli strumenti da utilizzare.

Se invece si fa riferimento all'oggetto specifico dello studio, appare necessario che tutto l'impianto metodologico sia costruito sulla centralità della variabile di genere, dal punto di vista tanto dei temi da approfondire, quanto del modo in cui la variabile di genere guida ed influenza la programmazione e l'attuazione dell'azione.

In questo senso, è importante considerare, ad esempio, le modalità attraverso le quali è espressa la variabile di genere, andando quindi a verificare la qualità del linguaggio, la capacità dei soggetti di utilizzarlo, i significati che vengono attribuiti alla variabile di genere in ambito attuativo.

Le riflessioni proposte in questa parte del contributo partono dal lavoro fatto durante la programmazione del periodo 2000-2006, lavoro che si è reso possibile anche e soprattutto grazie alla collaborazione offerta dalle AdG dell'Obiettivo 3, per proporre indicazioni e orientamenti che potranno essere implementati durante la programmazione del FSE 2007-2013 recentemente avviata.

Il punto di riferimento metodologico da cui si è partiti nell'impostare un possibile percorso di valutazione delle azioni di sistema costruite in un'ottica di pari opportunità di genere o rispetto alla cui attuazione possono essere individuati possibili effetti in chiave di genere, è costituito dal modello V.I.S.P.O. e si arricchisce delle recenti elaborazioni che l'Unità Pari Opportunità dell'Isfol ha messo a punto e di cui si dirà nel proseguo di questo stesso paragrafo.

Come già anticipato nel paragrafo 1.1, a cui si rimanda per maggiori dettagli, il modello *V.I.S.P.O. - Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità*, costituisce l'impianto metodologico per la valutazione dell'impatto della programmazione dei Fondi strutturali sulle pari opportunità di genere implementato dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol durante la programmazione del FSE per il 2000-2006 a seguito dei primi documenti di indirizzo predisposti dallo stesso Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri nel 1999 e nel 2000.

Il modello V.I.S.P.O. ha giocato un ruolo significativo nel processo di valutazione nel corso del periodo di programmazione 2000-2006, in quanto ha permesso di:

- individuare indirizzi ed orientamenti metodologici utili ad ampliare la base informativa sulla condizione delle donne rispetto al mercato del lavoro e agli interventi avviati per migliorarne la condizione attraverso le risorse comunitarie;
- individuare standard di qualità da utilizzare nella valutazione dei programmi operativi, con particolare riferimento all'applicazione del principio di *mainstreaming* di genere;
- definire modalità di implementazione e sostegno delle politiche di *mainstreaming*, anche attraverso il coinvolgimento di una rete di attori locali interessati all'attuazione delle relative politiche.

In particolare, il modello suggeriva quattro aree prioritarie rispetto alle quali valutare i possibili effetti in chiave di genere di un programma di sviluppo:

- a il miglioramento delle condizioni di vita, al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne;
- b il miglioramento dell'accesso alle donne nei sistemi del lavoro e nei processi formativi;
- c il miglioramento della condizione delle donne sul posto di lavoro;
- d la promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

La programmazione del FSE per il 2007-2013 prevede all'interno del Piano Operativo Nazionale (PON) *Governance* e Azioni di Sistema (GAS) dell'Obiettivo Convergenza una linea di attività sul monitoraggio e la valutazione in chiave di genere che implementi quanto già realizzato nel 2000-2006 e rivolga le sue azioni, i suoi risultati e i suoi prodotti, in particolare, ai territori nazionali meno favoriti, anche sul piano dell'uguaglianza tra i generi, quelli che appunto ricadono nell'area territoriale in convergenza¹⁰⁰.

Tale linea di attività è contemplata all'interno di un Asse¹⁰¹ di intervento, l'Asse D - *Pari Opportunità e Non Discriminazione*, ed è prevista dall'Obiettivo specifico 4.1 *Proseguire e ampliare i processi di sostegno all'implementazione delle pari opportunità tra donne e uomini*, della cui attuazione è responsabile il Dipartimento per le Pari Opportunità.

Una parte delle attività dell'Asse, che si articola in due obiettivi specifici¹⁰², viene realizzata, alla luce di una convenzione firmata tra il DPO e l'Isfol in data 25 agosto 2008, dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol e tra queste attività è prevista la Linea: *Implementazione e consolidamento dell'azione di sistema sul monitoraggio e la valutazione in chiave di genere*.

100. Rispetto alle caratteristiche dell'area territoriale in convergenza cfr. la nota 31.

101. Su cosa siano gli assi e gli obiettivi specifici, cfr. la nota 32.

102. L'altro Obiettivo specifico è il 4.2 *Superare gli stereotipi riferiti alle forme di discriminazione basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale*.

La finalità complessiva di tale Linea, nel settennio in corso, è quella di trasferire ed approfondire quanto già predisposto in tema di valutazione di genere alla luce delle nuove linee guida comunitarie ed ha l'obiettivo di diffondere la cultura della valutazione di genere nei territori in convergenza e di rappresentare un'occasione di verifica e di apprendimento rispetto all'attuazione delle politiche di pari opportunità.

In base a questo mandato l'Unità Pari Opportunità ha cominciato a riflettere su quali potessero essere le aree prioritarie alla luce delle quali avanzare ipotesi di percorsi valutativi e grazie alle quali valutare gli avanzamenti in materia di pari opportunità tra donne e uomini nel periodo di programmazione 2007-2013.

Questo lavoro di riflessione è stato avviato a partire da una delle attività previste dalla Linea e riferita specificamente alla *lettura di genere*¹⁰³ dei documenti di programmazione del FSE per il 2007-2013¹⁰⁴, e ha portato alla elaborazione e conseguente redazione della Nota metodologica "*Lettura di Genere*" della *Programmazione FSE Ob. Convergenza 2007-2013*¹⁰⁵.

La nota, grazie a quanto sedimentato durante la programmazione 2000-2006 e recependo le indicazioni presenti nei Regolamenti, rispettivamente dei Fondi strutturali e del FSE in particolare¹⁰⁶, nei documenti della Commissione Europea sui temi del monitoraggio e della valutazione¹⁰⁷ e nel testo della *Road Map* sulle pari opportunità tra donne e uomini per il 2006-2010¹⁰⁸, propone sei obiettivi di pari opportunità che costituiscono altrettante aree prioritarie rispetto alle quali valutare i possibili effetti in chiave di genere di un programma di sviluppo e, nello specifico che ci riguarda in queste pagine, di sviluppo delle risorse umane.

Coerentemente con quanto riportato nella nota, nel prospetto che segue vengono indicati nella colonna denominata "Sorgente" gli obiettivi di pari opportunità previsti dal V.I.S.P.O. per il 2000-2006; nella colonna denominata "Derivata" gli obiettivi di pari opportunità così come rielaborati per il 2007-2013; nella terza colonna indicata si riportano per i soli primi due obiettivi ulteriori declinazioni e specifiche sugli ambiti in cui possono trovare attuazione.

103. Tale attività ha la finalità di rilevare, da un alto, la modalità con cui la programmazione del FSE per il 2007-2013, con particolare riferimento ai territori in convergenza, ha declinato la priorità e la trasversalità delle pari opportunità di genere, dall'altro, temi e specificità legati ai singoli territori su cui lavorare nel settennio.

104. I documenti di programmazione su cui è stata effettuata la lettura di genere sono: i POR della Calabria, Campania, Puglia, Sicilia; i PON del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Istruzione.

105. Il *paper*, redatto nel Gennaio 2009, è stato curato per l'Unità Pari Opportunità dell'Isfol da Antonietta De Sanctis.

106. Cfr. Regolamento (CE) n. 1083/2006, in GUUE L 210 del 31.07.2006 e Regolamento (CE) n. 1081/2006, in GUUE L 210 del 31.07.2006.

107. Cfr. a questo proposito Commission des Communautés Européenne (C.E.), DG Emploi et Affaires Sociales, *Evaluer les programmes socio-économiques*, op. cit.; *Appui Technique pour l'évaluation FSE - Note de discussion: Evaluer l'intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les interventions cofinancées par le FSE*; op. cit., Commission Européenne, Direction Générale de la Politique Régionale, *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique*, op. cit.

108. Commissione delle Comunità europee, *Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*, op. cit.

Complessivamente quanto contenuto nel prospetto dettaglia e declina ulteriormente i contenuti dei quattro obiettivi V.I.S.P.O. approfondendo e dando maggiore spazio, rispetto al periodo di programmazione precedente, in particolare, ai temi della conciliazione dei tempi di vita e della condivisione dei ruoli tra i generi, e della *governance* delle politiche di pari opportunità.

Una disamina dei sei obiettivi, così come sono stati definiti, dovrebbe rendere più comprensibile il quadro logico di riferimento all'interno del quale sviluppare percorsi di valutazione orientati alla individuazione e valorizzazione delle differenze di genere.

Sorgente	Derivata	Si articola in:
Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne	Migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne	1. Sviluppo di servizi <i>family friendly</i> 2. Creazione e potenziamento di una cultura volta alla conciliabilità dei tempi
Migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione	Migliorare l'accesso delle donne	1. nei sistemi del lavoro 2. nei processi formativi
Migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura	Migliorare la condizione delle donne sul lavoro Conciliare i tempi e redistribuire il lavoro di cura	
Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione delle attività socio-economiche	Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione delle attività socio-economiche Migliorare la <i>governance</i> delle pari opportunità	

Per quanto riguarda l'obiettivo *migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne*, il nuovo modello prende in considerazione tanto un'area prioritaria legata allo *sviluppo dei servizi family friendly*, ponendo quindi l'attenzione sul miglioramento del *welfare* territoriale, quanto una seconda area che interessa la *creazione e al potenziamento di una cultura volta alla conciliabilità dei tempi*, con particolare riguardo alla creazione di luoghi e reti che contribuiscono al raggiungimento di tale obiettivo.

Due aree specifiche riguardano l'obiettivo *migliorare l'accesso delle donne nei sistemi del lavoro e nei processi formativi*; nel primo caso, il modello pone l'accento sull'aumento dell'occupazione e dell'occupabilità femminile, così come sulla maggiore partecipazione in settori lavorativi innovativi ed emergenti, mentre con riferimento ai processi formativi gli obiettivi sono connessi al superamento degli stereotipi di genere e all'aumento dell'accessibilità rispetto ai diversi canali formativi.

Con riferimento all'obiettivo *migliorare le condizioni delle donne sul lavoro*, il modello rivisto considera come aree specifiche quelle legate al superamento

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

delle disparità e dei differenziali sul luogo di lavoro legati alle variabili di genere, come, ad esempio, accade per i percorsi professionali e di carriera, per i livelli salariali, per le modalità contrattuali e per le posizioni nei ruoli decisionali.

Un altro obiettivo è riferito all'esigenza di *conciliare i tempi e redistribuire il lavoro di cura* tra gli uomini e le donne; in questo caso, si ritiene che aree specifiche possano riguardare il favorire ed incentivare il coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura e la promozione di forme di incentivazione per le aziende che adottino orari, tempi e organizzazione del lavoro *family friendly*.

Per quanto concerne l'obiettivo di *promuovere la partecipazione delle donne alla creazione delle attività socioeconomiche*, il nuovo modello considera come prioritarie le attività legate al miglioramento dell'accessibilità delle donne alle leggi di agevolazione imprenditoriale, alla promozione di specifici fondi di garanzia per favorire l'accesso al credito, al sostegno dell'imprenditorialità anche in settori innovativi ed emergenti.

Infine, l'ultimo obiettivo si propone di *migliorare la governance delle pari opportunità*, all'interno della quale le possibili azioni sono state ricondotte alla produzione di provvedimenti di pari opportunità nell'ambito della sfera pubblica e al sostegno di modelli di *governance* delle politiche di pari opportunità.

Nel dettaglio, gli obiettivi, le aree prioritarie, gli ambiti di intervento e le possibili azioni connesse sono riportati nel prospetto seguente.

Obiettivi di pari opportunità e aree prioritarie di intervento	Ambiti di intervento e possibili azioni
<p>Migliorare le condizioni di vita delle donne al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne</p>	<p>Miglioramento del sistema del <i>welfare</i> territoriale</p> <p>Promozione dell'innovazione, del trasferimento di conoscenze, della sperimentazione in tema di servizi di prossimità, conciliazione, mobilità, piani degli orari e organizzazione dei tempi dei territori</p> <p>Creazione e sostegno di luoghi e reti in grado di rispondere ai bisogni delle persone e di offrire servizi alle famiglie, con particolare riguardo ai servizi di prossimità</p>
<p>Migliorare l'accesso delle donne nei sistemi del lavoro</p>	<p>Aumento dell'occupabilità e dell'occupazione femminile</p> <p>Promozione di un approccio orientato al genere dell'insieme dei soggetti istituzionali con competenze nelle politiche del lavoro</p> <p>Sostegno e promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare nei settori innovativi e emergenti</p> <p>Diffusione di competenze e metodologie sulla promozione delle pari opportunità tra gli operatori intermedi</p>
<p>Migliorare l'accesso delle donne nei processi formativi</p>	<p>Superamento degli stereotipi di genere che orientano le scelte formative</p> <p>Sostegno e promozione della partecipazione delle donne ai diversi livelli del sistema formativo</p> <p>Promozione di un approccio orientato al genere dell'insieme dei soggetti istituzionali con competenze nelle politiche della formazione</p> <p>Promozione e sensibilizzazione dell'adeguamento del sistema formativo alle problematiche di genere</p> <p>Diffusione di competenze e metodologie sulla promozione delle pari opportunità tra gli operatori intermedi</p>

segue

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

Obiettivi di pari opportunità e aree prioritarie di intervento	Ambiti di intervento e possibili azioni
Migliorare le condizioni delle donne sul lavoro	<p>Regolarizzazione del lavoro sommerso</p> <p>Riduzione dei divari tra lavoratrici e lavoratori nei percorsi professionali e di carriera</p> <p>Promozione di azioni, anche conoscitive, per ridurre i differenziali salariali fra i generi</p> <p>Promozione di azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue al fine di sostenere le transazioni e stabilizzare le condizioni di lavoro</p> <p>Promozione di azioni atte ad accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extraprofessionale</p> <p>Promozione della partecipazione delle donne nei ruoli decisionali</p> <p>Promozione di forme di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dai periodi di assenza per il lavoro di cura</p> <p>Promozione dell'adattabilità delle lavoratrici/dei lavoratori e delle aziende</p>
Conciliare i tempi e ridistribuire il lavoro di cura	<p>Promozione della cultura di parità riferita al lavoro di cura</p> <p>Facilitazione e/o incentivazione del coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura</p> <p>Promozione di forme di incentivazione e/o di criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi per le aziende che adottino orari, tempi e organizzazione del lavoro <i>family friendly</i></p> <p>Promozione di azioni atte ad accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extra professionale</p>

segue

Obiettivi di pari opportunità e aree prioritarie di intervento	Ambiti di intervento e possibili azioni
<p>Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione delle attività socioeconomiche</p>	<p>Miglioramento dell'accessibilità e della fruizione da parte delle donne delle leggi di incentivazione e sostegno alla creazione di impresa</p> <p>Stimolo e sensibilizzazione del mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese</p> <p>Creazione di forme di fondo di garanzia finalizzato al credito per imprese e al lavoro autonomo femminile</p> <p>Orientamento e sostegno dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo</p> <p>Promozione della nascita, localizzazione e stabilizzazione di imprese femminili, in particolare legate allo sviluppo locale</p> <p>Predisposizione di misure di accompagnamento alla creazione di impresa da parte di donne e diffusione della cultura dell'imprenditorialità</p>
<p>Migliorare la <i>governance</i> delle pari opportunità</p>	<p>Promozione/emanazione di provvedimenti di pari opportunità che riguardino la sfera del pubblico, quali ad esempio: norme, servizi, strutture, bilanci di genere, ecc.</p> <p>Promozione/sostegno a modelli di <i>governance</i> delle politiche di pari opportunità</p>

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

È alla luce di questo nuovo quadro di riferimento che si intendono proporre, in queste pagine, indicazioni e orientamenti per una valutazione delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi, che assumano in sé le differenze di genere, a partire anche dalle esperienze realizzate durante la programmazione 2000-2006 e in queste pagine analizzate.

Se consideriamo le 5 tipologie di azione rivolte alle strutture e ai sistemi così come sono state classificate per la programmazione 2000-2006 e se si considera anche l'accorpamento che il Gruppo di Lavoro Isfol ha proposto per le giornate di discussione effettuate con le AdG, potremmo ritenere valido un approccio valutativo che identifichi un contributo diretto:

- a delle azioni che rientrano nei *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego* rispetto al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità volto a *migliorare l'accesso delle donne nei sistemi del lavoro*;
- b delle azioni che rientrano nei *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione* e nei *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione* rispetto al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità volto a *migliorare l'accesso delle donne nei processi formativi*;
- c infine, delle azioni riferite ai *Dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi* e ai *Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo* rispetto al raggiungimento dell'obiettivo di pari opportunità volto a *promuovere il miglioramento della governance delle pari opportunità*.

Di seguito vengono presentate per ciascuno dei tre obiettivi generali di pari opportunità presi in considerazione riflessioni e indicazioni su obiettivi, diretti e indiretti, da considerare nel processo di valutazione; temi da approfondire, soggetti da coinvolgere e strumenti da utilizzare; indicatori da proporre per le fasi di realizzazione, risultato e impatto.

Per dare concretezza all'esercizio valutativo, sono state prese a riferimento le caratteristiche delle azioni di sistema rivolte a strutture e sistemi prese in esame nel corso dell'attività del Gruppo di Lavoro e già oggetto di commento nel capitolo 2; su queste si è provato ad applicare la metodologia sviluppata in ambito V.I.S.P.O., così da costruire un possibile, per quanto elementare, disegno di valutazione.

Valutazione dell'obiettivo volto a migliorare l'accesso delle donne nei sistemi del lavoro

I risultati dell'analisi dei progetti compresi nella tipologia di azione *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei servizi per l'impiego* (vedi capitolo 2) sono sintetizzati nel prospetto seguente.

Tipologia di progetti prevalenti:

- costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli;
- creazione e sviluppo di reti/partenariati.

Finalità di genere:

- sostegno all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro, anche con riferimento all'imprenditoria;
- sostegno all'entrata nel mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale, associato, in un solo caso, alla lotta alla prostituzione e al fenomeno della tratta degli esseri umani;
- creazione di servizi mirati all'utenza femminile e a una migliore presa in carico dei bisogni dell'utenza femminile;
- incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore dei servizi alla persona e nei servizi socio-educativi.

Principali risultati in chiave di genere:

- creazione di modelli di qualificazione degli operatori di CPI sulle tematiche di genere;
- creazione di reti e relazioni con soggetti operanti sul territorio;
- creazione di Sportelli Donna a sostegno dell'occupazione femminile;
- creazione di sportelli territoriali per la creazione di impresa;
- miglioramento del sistema informativo e gestionale dei CPI;
- sperimentazione di sistemi innovativi per raggiungere e coinvolgere l'utenza rappresentata da soggetti a rischio di esclusione sociale.

Elementi condivisi in fase di discussione con le AdG:

"l'azione di sistema interviene nel potenziare e migliorare l'offerta di servizi territoriali, nel proporre modelli innovativi di servizio, nella sperimentazione e trasferibilità dell'esperienza"

Dato questo quadro di riferimento, gli ambiti della valutazione potrebbero riguardare gli effetti che le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi hanno su diversi livelli, quali ad esempio:

- i meccanismi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro e più in generale, nell'ambito del mercato del lavoro, la valutazione dovrebbe verificare se, ad esempio, l'azione di sistema ha contribuito a rimuovere gli ostacoli che rendono limitata la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma anche se grazie ai nuovi servizi si è modificata l'offerta di lavoro femminile;
- l'insieme dei servizi offerti dai centri per l'impiego, quali servizi sono stati introdotti o migliorati per rispondere ai fabbisogni della componente femminile del mercato del lavoro;
- a livello ancora più ampio, gli effetti sulla collettività, prendendo in considerazione quali modifiche la nuova offerta di servizi ha prodotto sul modello di conciliazione vita lavoro che si registra sul territorio.

Se si analizza il sistema dei centri per l'impiego, oltre a verificare le modifiche nell'offerta di servizi, una domanda di valutazione specifica dovrebbe riguardare se ed in quale misura sono state modificate le competenze degli operatori, sempre tenendo presente come riferimento la chiave di genere.

Altro elemento di valutazione, comune a tutte le tipologie di azione di sistema, riguarda il contributo del partenariato e, più in generale, della rete di attori coin-

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

volti nei progetti; nel caso dei servizi per l'impiego, può essere significativo verificare anche il contributo dei soggetti privati che operano sul territorio. Un approccio valutativo generale, che tenga conto degli obiettivi di pari opportunità così come sono stati definiti, è riassunto nel prospetto seguente, in cui sono individuati alcuni possibili temi e ambiti di valutazione, i soggetti da coinvolgere, gli strumenti metodologici, nonché alcuni esempi di indicatori per misurare le *performance* in fase di attuazione.

Ambito di riferimento: il Sistema dei Servizi per l'Impiego		
Obiettivo generale di pari opportunità: Miglioramento dell'accesso delle donne nei sistemi del lavoro		
Obiettivi diretti:		
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dell'occupabilità e dell'occupazione femminile • Promozione di un approccio orientato al genere dell'insieme dei soggetti istituzionali con competenze nelle politiche del lavoro • Sostegno e promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare nei settori innovativi e emergenti • Diffusione di competenze e metodologie sulla promozione delle pari opportunità tra gli operatori intermedi 		
Obiettivi indiretti:		
<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di un approccio orientato al genere dell'insieme dei soggetti istituzionali con competenze nelle politiche della formazione • Promozione e sensibilizzazione dell'adeguamento del sistema formativo alle problematiche di genere • Regolarizzazione del lavoro sommerso • Riduzione dei divari tra lavoratrici e lavoratori nei percorsi professionali e di carriera • Promozione di azioni atte ad accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extraprofessionale • Promozione della partecipazione delle donne nei ruoli decisionali • Promozione dell'adattabilità delle lavoratrici/dei lavoratori e delle aziende • Miglioramento dell'accessibilità e della fruizione delle donne di quanto contenuto nelle leggi di incentivazione e sostegno alla creazione di impresa • Orientamento e sostegno dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo • Predisposizione di misure di accompagnamento alla creazione di impresa da parte di donne e diffusione della cultura dell'imprenditorialità • Promozione/sostegno a modelli di <i>governance</i> delle politiche di pari opportunità 		
Temi	Soggetti	Strumenti
Occupabilità: modifica modello domanda; diversificazione profili	Utenza potenziale; operatori; testimoni privilegiati	Interviste, questionari, focus
Occupazione: aumento occupazione; riduzione sommerso	Utenti	Interviste, questionari, analisi di secondo livello
Offerta di servizi: aumento, diversificazione, gradimento	Utenti, utenti potenziali, operatori, testimoni privilegiati	Interviste, questionari, focus
Competenze operatori: modifica profili e competenze, gradimento	Operatori, utenti	Interviste, questionari

segue

Ambito di riferimento: il Sistema dei Servizi per l'Impiego		
Tem	Soggetti	Strumenti
Conciliazione vita lavoro: modifica modello, aumento opportunità	Utenti	Interviste, questionari
Sistema di <i>governance</i> : coinvolgimento partenariato, trasferibilità, sostenibilità	Operatori, partenariato, testimoni privilegiati	Focus

Indicatori (con la specifica di genere, laddove pertinente):

- *realizzazione*: numero di progetti attivati; numero di centri per l'impiego oggetto di intervento; numero di operatori coinvolti;
- *risultato*: utenti dei servizi oggetto di intervento; tasso di copertura dell'utenza potenziale; aumento della gamma di servizi offerti; partenariati creati;
- *impatto*: tasso di soddisfazione degli utenti; aumento delle competenze degli operatori; variazione del tasso di occupazione; nuove imprese femminili avviate; riduzione del sommerso.

L'obiettivo di riferimento principale, come già accennato, è quello del *miglioramento dell'accesso delle donne nei sistemi del lavoro* e la valutazione potrebbe essere condotta su tre livelli:

- l'*utenza*, ponendo l'accento sugli effetti potenziali e reali dovuti ai servizi ricevuti in termini di miglioramento dell'occupabilità, dell'occupazione e della conciliazione vita lavoro;
- le *strutture*, approfondendo i temi legati alla diversificazione dei servizi, da una parte, e delle competenze degli operatori, dall'altra;
- il *sistema della governance*, così da valutare elementi che caratterizzano l'azione di sistema con riferimento al coinvolgimento del partenariato, alle condizioni di trasferibilità e di sostenibilità.

Rispetto ai temi proposti, le domande di valutazione sono molteplici e dipendono naturalmente dalla natura e dalla portata delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi oggetto di analisi; le esperienze regionali esaminate nel corso del lavoro forniscono alcuni suggerimenti a riguardo:

- Le modifiche all'offerta di servizi hanno tenuto conto delle specificità territoriali? Sono stati introdotti servizi flessibili e personalizzati così da superare le disparità di genere?
- In quale misura la nuova offerta di servizi è integrata con gli altri servizi esistenti sul territorio?
- Le azioni di sensibilizzazione e comunicazione hanno utilizzato un linguaggio improntato alle specificità di genere?
- Quali percorsi sono stati seguiti per modificare le competenze degli operatori? In quale misura la modifica delle competenze risponde alle esigenze dell'utenza potenziale e reale?

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

- In quale misura le azioni attivate hanno contribuito a superare le criticità del mercato del lavoro locale? Quali sono stati gli effetti dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro e quali in termini di riduzione delle disparità all'interno del mercato del lavoro?
- È stata favorita la partecipazione delle donne a settori tradizionalmente maschili e nei settori della ricerca e sviluppo, delle tecnologie e dell'innovazione?
- Qual è stato il valore aggiunto apportato dal partenariato locale alla realizzazione dell'azione di sistema?

Anche gli ambiti di azione indiretti, e quindi i possibili impatti che le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi inerenti i servizi per l'impiego potrebbero generare sul territorio, fanno riferimento all'occupazione e all'occupabilità, ma anche a potenziali modifiche interne ai percorsi lavorativi, all'imprenditorialità, alla conciliazione vita-lavoro, alla regolarizzazione del sommerso.

Non ultimo, e questo riguarda tutte le azioni rivolte alle strutture ai sistemi, si tratta di valutare il valore aggiunto dell'iniziativa, soprattutto in termini di coinvolgimento del partenariato e se questo aspetto particolare rappresenta la condizione necessaria perché l'azione di sistema ed i suoi effetti siano sostenibili e duraturi.

Valutazione dell'obiettivo del miglioramento dell'accesso delle donne nei processi formativi

I risultati dell'analisi dei progetti compresi nelle due tipologie di azione *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione* e *Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione* (vedi capitolo 2) sono sintetizzati nel prospetto seguente.

Tipologia di progetti prevalenti:

- costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli;
- orientamento, consulenza e formazione formatori ed operatori;
- trasferimento di buone prassi;
- creazione e sviluppo di reti/partenariati.

Finalità di genere:

- costruzione di modelli di orientamento in ottica di genere;
- contrasto agli stereotipi di genere;
- contrasto alla segregazione orizzontale;
- contrasto alla segregazione formativa e lavorativa;
- elaborazione di strumenti a sostegno della conciliazione tra vita e lavoro;
- integrazione del principio di pari opportunità nel sistema della formazione;
- formazione e qualificazione professionale di immigrati;
- sviluppo dell'occupazione femminile nel settore dei servizi sociali.

Principali risultati in chiave di genere:

- lotta agli stereotipi e contrasto alla segregazione formativa e lavorativa;
- incremento delle iscrizioni femminili alle facoltà tecnico scientifiche delle Università coinvolte nella sperimentazione;

- introduzione di moduli sulle pari opportunità in alcuni curricula accademici;
- nuovi profili professionali;
- sperimentazione di dispositivi per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- introduzione di modelli di organizzazione del lavoro flessibile nelle aziende partecipanti ai progetti;
- definizione di linee guida per integrare le pari opportunità nella formazione e nel lavoro.

Elementi condivisi in fase di discussione con le AdG:

“queste azioni dovrebbero fornire risposte ai bisogni differenziati di istruzione e formazione e quindi contribuire alla rimozione delle disuguaglianze e delle disopportunità che interessano tanto il sistema del mercato del lavoro (alla diversa esperienza nella scuola e nei corsi di formazione sono connesse differenze sostanziali nell’accesso, la permanenza e la presenza nei ruoli dirigenziali) quanto direttamente il sistema dell’istruzione e della formazione (dispersione scolastica, segregazione formativa, mancato accesso alla formazione continua e permanente)”

3.2 Le “azioni rivolte alle strutture e ai sistemi” gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

Caratteristica principale delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi nell’ambito dell’offerta di istruzione e di formazione è quella di contribuire al sostegno, al potenziamento e al miglioramento dell’offerta stessa.

Le domande di valutazione dovrebbero essere rivolte a rispondere se ed in quale misura le azioni di sistema contribuiscono a ridurre le criticità che caratterizzano i sistemi del mercato del lavoro e dell’istruzione e formazione, ed è quindi indispensabile che siano coinvolte nell’esercizio valutativo diverse categorie di soggetti: i destinatari diretti, le famiglie, gli operatori della scuola e della formazione professionale, gli enti locali, il partenariato economico e sociale.

Seguendo l’approccio metodologico proposto, l’obiettivo diretto è quello del miglioramento dell’accesso delle donne nei processi formativi; l’approccio valutativo dovrebbe quindi essere incentrato in particolare su tre temi:

- superamento degli stereotipi di genere;
- sostegno e promozione delle donne nel sistema formativo e dell’istruzione;
- promozione e sensibilizzazione dell’adeguamento del sistema formativo e dell’istruzione alle problematiche di genere.

Alcune possibili domande di valutazione a riguardo:

- A seguito dell’azione di sistema, si è riscontrato un mutamento della sensibilità delle famiglie ai temi delle pari opportunità e se sì, come si è manifestato?
- Quali percorsi sono stati seguiti per modificare le competenze degli operatori? In quale misura la modifica delle competenze risponde alle esigenze dell’utenza potenziale e reale?
- Sono state ridotte le disparità tra uomini e donne nei tassi di partecipazione alle attività di formazione continua e lungo tutto l’arco della vita?
- L’azione di sistema ha contribuito a ridurre le criticità che caratterizzano il sistema della formazione e il sistema dell’istruzione? Quali forme di integrazione tra i sistemi ha favorito?
- Si è registrata una riduzione del fenomeno della dispersione scolastica?
- Si riconoscono effetti indiretti in merito allo sviluppo delle carriere per le donne e per la riduzione dei differenziali salariali?

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

- È stata favorita la partecipazione delle donne a settori tradizionalmente maschili e nei settori della ricerca e sviluppo, tecnologici e dell'innovazione?
- Qual è stato il valore aggiunto apportato dal partenariato locale alla realizzazione dell'azione di sistema?

Ambito di riferimento: il Sistema dell'Offerta di Formazione e di Istruzione		
Obiettivo generale di pari opportunità: Miglioramento dell'accesso delle donne nei processi formativi		
Obiettivi diretti:		
<ul style="list-style-type: none"> • Superamento degli stereotipi di genere che orientano le scelte formative • Sostegno e promozione delle donne ai diversi livelli del sistema formativo e del sistema dell'istruzione • Promozione di un approccio orientato al genere dell'insieme dei soggetti istituzionali con competenze nelle politiche della formazione e dell'istruzione • Promozione e sensibilizzazione dell'adeguamento del sistema formativo e del sistema dell'istruzione alle problematiche di genere • Diffusione di competenze e metodologie sulla promozione delle pari opportunità tra gli operatori dei due sistemi 		
Obiettivi indiretti:		
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dell'occupabilità e dell'occupazione femminile • Sostegno e partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare nei settori innovativi ed emergenti • Riduzione dei divari tra lavoratrici e lavoratori nei percorsi professionali e di carriera • Promozione di azioni atte ad accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extraprofessionale • Promozione della partecipazione delle donne nei ruoli decisionali • Promozione dell'adattabilità delle lavoratrici/dei lavoratori e delle aziende • Miglioramento dell'accessibilità e della fruizione da parte delle donne delle leggi di incentivazione e sostegno alla creazione di impresa • Orientamento e sostegno dell'imprenditorialità e del lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo • Predisposizione di misure di accompagnamento alla creazione di impresa da parte di donne e diffusione della cultura dell'imprenditorialità • Promozione/sostegno a modelli di <i>governance</i> delle politiche di pari opportunità 		
Temi	Soggetti	Strumenti
Sistema dell'offerta formativa: modifica modello; cultura delle famiglie; segregazione; opportunità	Utenza potenziale; operatori; testimoni privilegiati	Interviste, questionari, focus, analisi di secondo livello
Sistema dell'offerta d'istruzione: modifica modello; cultura delle famiglie; dispersione	Utenza potenziale; operatori; testimoni privilegiati	Interviste, questionari, focus, analisi di secondo livello
Integrazione tra sistemi: accordi e partnership	Operatori; testimoni privilegiati	Focus
Occupazione: aumento occupazione; riduzione sommerso	Utenti	Interviste, questionari, analisi di secondo livello
Competenze operatori: modifica profili e competenze; gradimento	Operatori; utenti	Interviste, questionari

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

Ambito di riferimento: il Sistema dell'Offerta di Formazione e di Istruzione		
Temi	Soggetti	Strumenti
Conciliazione vita lavoro: modifica modello; aumento opportunità	Utenti	Interviste, questionari
Sistema di <i>governance</i> : coinvolgimento partenariato; trasferibilità; sostenibilità	Operatori; partenariato; testimoni privilegiati	Focus

Indicatori:

- *realizzazione*: numero di progetti attivati; numero di strutture che partecipano all'intervento; numero di operatori coinvolti;
- *risultato*: numero di reti create; numero di studenti coinvolti; numero di formati coinvolti; numero di buone prassi sviluppate;
- *impatto*: tasso di soddisfazione degli utenti; aumento delle competenze dei lavoratori; variazione del tasso di occupazione; aumento delle competenze degli operatori.

Valutazione dell'obiettivo del miglioramento della governance delle pari opportunità

I risultati dell'analisi dei progetti compresi nelle due tipologie di azione *Dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi* e *Dispositivi e Strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo* (vedi capitolo 2) sono sintetizzati nel prospetto seguente.

Tipologia di progetti prevalenti:

- costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli di integrazione;
- attività di studio e analisi di carattere economico e sociale;
- trasferimento di buone prassi di integrazione;
- creazione e sviluppo di reti/partenariati.

Finalità di genere:

- sostegno all'ingresso nel mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale;
- integrazione dell'ottica di genere nei sistemi della formazione e del lavoro;
- sperimentazione e diffusione di dispositivi atti a sostenere la conciliazione tra vita e lavoro;
- sviluppo dell'occupazione, soprattutto femminile, nei settori dei servizi alla persona e socio-educativi;
- contrasto alla segregazione formativa e lavorativa;
- sostegno all'imprenditorialità femminile;
- formazione di organismi ed operatori di pari opportunità;
- supporto metodologico e operativo alle strutture incaricate della gestione dei FSE in materia di valutazione in ottica di genere.

Principali risultati in chiave di genere:

- prodotti editoriali finalizzati all'integrazione della cultura di genere nei sistemi della formazione e del lavoro;
- sperimentazione di metodologie di ricerca e analisi in ottica di genere;
- sperimentazione di servizi socio-educativi innovativi dedicati alla prima infanzia;
- integrazione dei servizi territoriali per l'impiego e delle camere di commercio per sostenere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

- analisi e studi sulle tematiche di genere per favorire l'integrazione dell'ottica di genere nella fase di definizione delle politiche, nell'attuazione e nella fase della loro valutazione.

Elementi condivisi in fase di discussione con le AdG:

"l'azione di sistema crea occasioni di sperimentazione e, auspicabilmente, di entrata a regime di tali sperimentazioni e di relazioni istituzionali; crea occasioni di sinergia tra le istituzioni e di modalità di lavoro integrate, cercando di consentire il raggiungimento di obiettivi comuni, permettendo così la governance delle politiche."

Nel caso delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi di governo, le caratteristiche di base sono quelle del coinvolgimento e dell'investimento da parte dei diversi livelli politici e decisionali rispetto ad una maggiore sensibilità e attenzione alle prospettive di genere.

L'analisi valutativa andrebbe quindi diretta a verificare quali cambiamenti l'azione di sistema ha prodotto nella capacità di programmazione e decisione, ma allo stesso tempo appare interessante la verifica di come sono stati affrontati i fattori del contesto esterno che impattano negativamente sulle condizioni di genere. Se un ambito di valutazione interessa i decisori, non di meno la valutazione dovrebbe analizzare quali effetti sono stati prodotti sui meccanismi e le procedure della *governance*; in altri termini, si tratta di verificare in quale modo l'azione rivolta alle strutture e ai sistemi ha contribuito a modificare la macchina organizzativa, ad esempio favorendo una maggiore attenzione ai temi di genere, dal punto di vista della disponibilità dei dati o per il tipo di linguaggio utilizzato o per le capacità programmatiche messe in campo.

L'obiettivo diretto, seguendo l'approccio adottato, è quello del *miglioramento della governance delle pari opportunità*.

Il focus della valutazione riguarda l'attuazione di un processo del tipo seguente:

- verifica del cambiamento di competenze degli operatori, degli amministratori e dei politici;
- verifica delle modalità attraverso le quali le modifiche delle competenze, e quindi la maggiore sensibilizzazione e cultura sui temi di genere, si sono trasferite sui processi di pianificazione, programmazione e implementazione di progetti e azioni in chiave di genere;
- rilevazione degli effetti che si sono manifestati sul territorio a seguito dei nuovi indirizzi e metodologie in chiave di genere.

Seguendo questo percorso, alcune possibili domande di valutazione sono le seguenti:

- L'azione di sistema ha aumentato il grado di introiezione della cultura di genere nei processi di programmazione e pianificazione delle politiche per lo sviluppo?
- L'azione di sistema ha aumentato la sensibilizzazione verso politiche di genere?

3.2 Le "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" gender sensitive: elementi per la costruzione di un percorso valutativo

- Il miglioramento delle competenze degli operatori e degli amministratori ha favorito processi di implementazione di politiche, piani, programmi e progetti in chiave di genere, mediante l'adozione di procedure e meccanismi atti a garantire il rispetto della priorità?
- Il nuovo approccio ha promosso e valorizzato le competenze sul territorio, anche attraverso l'approccio partenariale?
- Quali effetti si sono prodotti dal punto di vista della conciliazione vita-lavoro?
- Quali effetti si sono prodotti dal punto di vista del miglioramento dell'accesso delle donne nei sistemi del lavoro e nei processi formativi?
- Quali effetti si sono prodotti dal punto di vista del miglioramento delle condizioni delle donne sul lavoro?
- Quali effetti si sono prodotti dal punto di vista delle opportunità delle donne nella creazione di attività socioeconomiche?

Ambito di riferimento: Integrazione fra Sistemi / Qualificazione del Sistema di Governo		
Obiettivo generale di pari opportunità: Miglioramento della <i>governance</i> delle pari opportunità		
Obiettivi diretti:		
<ul style="list-style-type: none"> • Promozione/emanazione di provvedimenti di pari opportunità che riguardino la sfera del pubblico, quali ad esempio: norme, servizi, strutture, bilanci di genere, ecc. • Promozione/sostegno a modelli di <i>governance</i> delle politiche di pari opportunità 		
Obiettivi indiretti:		
<ul style="list-style-type: none"> • Promozione dell'innovazione, del trasferimento di conoscenze, della sperimentazione in tema di servizi di prossimità, conciliazione, mobilità, piani degli orari e organizzazione dei tempi dei territori • Diffusione di competenze e metodologie sulla promozione delle pari opportunità tra gli operatori dei sistemi • Promozione di azioni atte ad accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extraprofessionale • Predisposizione di misure di accompagnamento alla creazione di impresa da parte di donne e diffusione della cultura dell'imprenditorialità 		
Temi	Soggetti	Strumenti
Sistema di governo	Utenza potenziale; operatori; testimoni privilegiati	Interviste, questionari, focus
Competenze operatori: modifica profili e competenze; gradimento	Operatori; utenti	Interviste, questionari
Conciliazione vita lavoro: modifica modello; aumento opportunità	Utenti	Interviste, questionari
Sistema di governance: coinvolgimento partenariato; trasferibilità; sostenibilità	Operatori; partenariato; testimoni privilegiati	Focus
Indicatori:		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>realizzazione</i>: numero di progetti attivati; • <i>risultato</i>: numero di enti/strutture partecipanti; • <i>impatto</i>: provvedimenti adottati. 		

In conclusione, facendo riferimento al quadro dei soggetti da coinvolgere, si può ipotizzare che l'attività valutativa venga svolta con la partecipazione di gruppi diversi, che siano beneficiari, destinatari o, comunque, soggetti interessati dalla realizzazione degli interventi; trattandosi molto spesso di azioni che comprendono l'erogazione di servizi, la valutazione dovrebbe innanzitutto prevedere il coinvolgimento dell'utenza potenziale e reale per verificare il grado di soddisfazione e il livello di utilità percepita dei servizi erogati, così come degli operatori che li erogano, anche considerando che spesso sono essi stessi i destinatari delle azioni. Se si pensa alle azioni che hanno effetti diretti o indiretti sui sistemi di *governance*, sarà interessante raccogliere anche le opinioni degli operatori e degli amministratori; inoltre, a livello trasversale, un contributo fattivo alla valutazione si può attendere dai soggetti del partenariato, che come emerso dagli incontri con le AdG è spesso soggetto co-attuatore delle azioni o comunque coinvolto direttamente nella loro realizzazione.

Le caratteristiche delle azioni da valutare determinano tanto i soggetti da coinvolgere, quanto gli strumenti da utilizzare nel corso dell'esercizio; nel percorso sopra delineato, si fa riferimento in maniera generale all'utilizzo di interviste, questionari e focus, il cui contenuto andrà disegnato sulla base degli obiettivi della valutazione, del contesto di riferimento, delle azioni specifiche oggetto di analisi; si è ipotizzato l'utilizzo di questionari soprattutto in relazione ad analisi che coinvolgono una certa numerosità di soggetti, come nel caso delle indagini sull'occupabilità e l'occupazione, mentre l'uso del focus è stato accostato alle analisi che vedono il coinvolgimento del partenariato, degli amministratori o dei testimoni privilegiati. Utili all'esercizio valutativo anche le analisi di secondo livello, come quelle realizzate dall'ISTAT nel caso dell'occupazione e dell'occupabilità, che possono essere utilizzate anche per inquadrare il contesto di riferimento.

Infine, anche se ne va ribadita nuovamente la non esaustività, si è ipotizzato un set di indicatori fisici di realizzazione, risultato ed impatto da monitorare per ciascuno degli ambiti di riferimento della valutazione; tenuto conto della natura degli interventi, si ritiene che molta attenzione vada prestata alla rilevazione delle modifiche che le azioni di sistema hanno sulle condizioni di occupabilità ed occupazione dell'utenza dei servizi erogati, naturalmente con la rilevazione delle differenze di genere; allo stesso tempo, si tratta di verificare come le azioni intervengono sulle strutture e sui sistemi, rilevando quindi effetti sulla costituzione di reti, trasferimento di buone prassi o modifiche nei modelli di *governance*.

CONCLUSIONI

Come ampiamente esposto nei capitoli precedenti, il contributo offerto mediante questo rapporto si colloca in linea di continuità con gli approfondimenti realizzati dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol, nell'ambito del lavoro teso alla *Definizione di un modello di valutazione dell'impatto delle politiche in chiave di genere per l'attuazione delle Linee guida V.I.S.P.O.*

Nel caso qui rappresentato sono state fatte oggetto di studio le *tipologie di azione rivolte a strutture e a sistemi*; queste, come le azioni rivolte all'accompagnamento, hanno rappresentato una importante novità introdotta dalla programmazione FSE 2000-2006. Tradizionalmente, infatti, il fondo citato si era diretto alle persone, destinatarie dei programmi cofinanziati, e l'attuazione della programmazione si era caratterizzata come costituita da azioni prevalentemente di carattere formativo.

Con l'introduzione di azioni rivolte a strutture e sistemi si amplia a dismisura il contesto dei possibili interventi arrivando a comprendere, per qualificarlo, il sistema istituzionale deputato al governo delle decisioni di *policy* e i sistemi incaricati della loro attuazione. Gli ambiti delle azioni diventano, perciò, i sistemi del lavoro, della formazione, dell'istruzione, della loro integrazione e del loro governo.

Tale novità fa da sfondo all'altra, ugualmente importante, relativa all'impostazione comunitaria delle pari opportunità: da una logica tutta concentrata sull'obiettivo di attuare azioni specifiche per le donne, nella programmazione precedente a quella in esame, si passa ad una di garanzia delle specificità di genere e trasversale a tutti i programmi. Ciò ha comportato l'adozione nel ciclo programmatico di un approccio duale al tema dell'uguaglianza: azioni specifiche potenziate ed azioni trasversali per superare i divari di genere esistenti.

Le novità introdotte (azioni rivolte a strutture e sistemi, azioni rivolte all'accompagnamento, approccio duale) hanno contribuito in modo notevole a rendere assai complesso il processo di programmazione, rendendosi necessario, talvolta, "inventare" soluzioni ai problemi di pari opportunità, anch'esse nuove, che hanno comportato far ricorso ad approcci sperimentali; ciò ha indotto il DPO a supportare le AdG e quanti variamente coinvolti nelle diverse fasi del processo e ai diversi livelli, con la predisposizione di nuove metodologie e strumenti.

L'azione di indirizzo e supporto era stata avviata con l'emanazione nel 1999 delle Linee Guida V.I.S.P.O., quadro di riferimento per contenuti, metodologie e strumenti operativi oltreché supporto per le funzioni di programmazione e valutazione degli interventi cofinanziati. Esse individuano le principali aree di impatto sulle quali possono agire i Fondi Strutturali quali variabili/obiettivo prioritarie che orientano l'attuazione degli interventi e verso le quali ne va valutato l'impatto.

In questa linea si situa l'incarico dato all'Isfol per la programmazione 2000-2006 e, nello specifico, l'approfondimento circa gli esiti che derivano dall'attuazione di azioni rivolte a strutture e a sistemi; linea che prosegue anche per la programmazione 2007-2013 e che si sostanzia, come è stato presentato nel testo e come si riprenderà più avanti, del trasferimento e dell'adattamento alle Regioni in Convergenza di quanto già predisposto ed attuato per i territori dell'Obiettivo 3.

Nelle intenzioni del Gruppo di Lavoro Isfol, l'approfondimento e le riflessioni circa le azioni rivolte a strutture e a sistemi avrebbero dovuto accompagnare temporalmente, e seguire nell'impostazione, quelle relative alle azioni rivolte alle persone e all'accompagnamento. Si voleva, cioè, soffermare l'attenzione di ricerca alla fase degli esiti¹⁰⁹ di pari opportunità conseguiti/determinati da tutte le tipologie di azioni, ivi comprese quelle rivolte a strutture e sistemi, per costruire un modello metodologico di analisi che fosse capace di evidenziare le implicazioni e gli elementi che qualificano gli esiti come effetti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del *mainstreaming* di genere.

Ciò non è stato possibile a causa del tipo di informazioni restituite dai dati di monitoraggio, da un lato, e, dall'altro, dalla notevole eterogeneità in potenza degli interventi sui quali costruire il modello.

Vale la pena di richiamare quanto già esposto nei capitoli precedenti relativamente alla novità di questa linea di azione della programmazione ed alla conseguente inesistenza di prassi valutative specifiche consolidate che, come per le azioni rivolte all'accompagnamento, ha determinato anche l'inesistenza della strumentazione necessaria alla loro valutazione.

Le informazioni restituite avevano consentito unicamente di cogliere la grande eterogeneità degli interventi finanziati, né il lavoro di ricerca era stato aiutato dall'esame dei rapporti delle valutazioni, intermedie e finali, commissionate dalle diverse AdG e realizzate nel corso della programmazione: di fatto ne sono state fatte poche e principalmente si tratta di report di monitoraggio contenenti analisi molto dettagliate di avanzamento fisico e finanziario, nei quali il "genere", quando c'è, entra solo come descrittore di partecipazione e/o di esiti di attività formative.

È stata generalmente disattesa, infatti, l'indicazione della Struttura Nazionale di Valutazione dell'Isfol di realizzare valutazioni qualitative, quale indispensabile strumento per valutare azioni quali quelle di sistema, altrimenti difficilmente comprensibili.

109. Per una disanima terminologica riferita ad "esiti" ed "effetti", vedi quanto riportato nel par. 1.1.

Perciò, a differenza di come operato per produrre il modello di valutazione degli esiti delle azioni rivolte alle persone¹¹⁰, è stato necessario un esame più approfondito degli interventi proposti e, di fatto, si è ritenuto necessario concentrarsi sulle diverse fasi di attuazione con il fine di individuarne gli elementi di pari opportunità tra i generi ed indagare in modo particolare i possibili esiti di tali tipologie di azione, soprattutto in termini di pari opportunità, sulle strutture, sui sistemi e, indirettamente, sui destinatari, non potendosi semplicemente rileggere in chiave di genere gli strumenti di rilevazione regolarmente usati, come avvenuto per le azioni rivolte alle persone.

Con le modalità riportate in altra parte¹¹¹, lo studio ha preso ad oggetto azioni individuate dalle AdG dei territori dell'Ob.3, e da queste stesse selezionate in base al loro essere azioni rivolte alle strutture e ai sistemi, esplicitamente finalizzate alla promozione delle pari opportunità di genere o con elementi chiaramente orientati alla promozione delle pari opportunità tra donne e uomini¹¹².

Da quanto esposto e meglio precisato nella Introduzione al volume, se si può considerare mancato l'obiettivo di produrre un "modello" di valutazione in chiave di genere, dal lavoro emergono tuttavia caratteristiche peculiari che, pur nella non scientificità del lavoro fatto (se per scientifico si intende l'universalità dei risultati e la loro sperimentata riproponibilità) ne fanno supporto utile alla programmazione ed alla valutazione in chiave di genere di azioni rivolte alle strutture e ai sistemi.

Sono stati individuati infatti, e vengono riportati, gli elementi necessari perché tali azioni orientate alla promozione di pari opportunità, possano essere definite tali; inoltre, a partire da questi, sono stati elaborati alcuni orientamenti per la costruzione di un percorso valutativo in chiave di genere.

Entrambi i contenuti presentano il limite derivante dalla base informativa dalla quale originano, i 33 progetti esaminati, ma anche il vantaggio di scaturire direttamente dall'esperienza, sia pure recente, di responsabili della programmazione che tali azioni hanno realizzato e riconosciuto utili e importanti per le pari opportunità, al punto di sceglierli quali casi emblematici.

Il contributo (anche se non è un modello) può così a buona ragione inserirsi nel disegno del DPO che persegue l'obiettivo, per la nuova programmazione, di trasferire nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza il *know how* acquisito e, anche, promuovere la *mainstreaming* di genere sul monitoraggio e la valutazione, pro-

110. Vedi al riguardo Isfol-Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le "azioni rivolte alle persone" e "le azioni rivolte all'accompagnamento" lette secondo il genere*, op. cit.

111. Vedi l'introduzione, il cap. 2 e il cap. 3.

112. Si ricordi che la valutazione finale della programmazione 2000-2006 era stata richiesta alle AdG, e prodotta, per la fine del 2005 e che i progetti riferiti alle *azioni rivolte a strutture e sistemi* inviati dalle Regioni Ob.3, base osservativa di questo lavoro, sono stati realizzati in un arco temporale che va dal 2002 al 2008. Erano perciò in piena fase realizzativa al momento della effettuazione delle valutazioni finali. Vedi il par. 2.2. di questo rapporto.

cessi che, in una logica di miglioramento continuo, sono in grado di restituire alle AdG apprendimenti utili al governo delle azioni ed al conseguimento degli obiettivi attesi.

Inoltre è importante anche per riversare nell'attuale programmazione quanto di positivo maturato nella precedente. Come visto¹¹³, infatti, nella programmazione FSE 2007-2013, pur non essendo prevista dai Regolamenti generali una qualsivoglia suddivisione fra le azioni ammissibili, le varie AdG stanno riproponendo le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi. Ciò probabilmente come conseguenza di cambiamenti avviati e non conclusi, come consolidarsi di un'attenzione nuova ai sistemi, conseguenza di apprendimenti recenti riconosciuti validi e, non ultimo, come effetto indotto dal sistema di monitoraggio esistente, rimasto immutato.

Complessivamente l'analisi dei materiali dei 33 progetti pervenuti mette in luce:

- che la maggior parte di questi fa riferimento alla tipologia di azione relativa al *supporto della qualificazione del sistema di governo* e si sostanzia in modo assai significativo (11 progetti su 15) in "attività di studio e analisi di carattere economico e sociale";
- che le AdG hanno attuato, trasversalmente alle cinque tipologie, azioni rivolte a strutture e sistemi che hanno sostenuto, in primo luogo, la "costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli" e, secondariamente, la "creazione e lo sviluppo di reti e partenariati";
- che la quasi totalità delle azioni è stata finanziata a valere sull'Asse E, Misura E1, dedicato alla promozione dell'occupabilità delle donne.

Non vi è alcun dubbio che qualificare il sistema di governo delle pari opportunità e del *mainstreaming* di genere fosse, e resti ancora, fattore strategico di equità nella lotta contro tutte le discriminazioni. Inoltre, nel corso della programmazione appena conclusa, ci si è dovuti confrontare con una realtà che, nel tempo, aveva prodotto nel Paese un sistema molto articolato di norme e di figure organizzative i cui ruoli e le cui funzioni avevano bisogno di essere armonizzati acciocché recuperassero efficacia ed efficienza.

Anche da qui origina, pensiamo, l'attenzione delle AdG alle questioni di *governance* delle pari opportunità, da un lato, e alla ricerca di prototipi, modelli e buone pratiche, dall'altro; da questo *humus* scaturisce, anche, la nascita delle Autorità di Genere, altrimenti definite anche Autorità per i diritti e le pari opportunità o Autorità per le politiche di genere, che ha segnato l'ultimo periodo della passata programmazione e che trova forme di sviluppo nell'avvio dell'attuale.

Vogliamo sottolineare, inoltre, l'attenzione riservata alla creazione e allo sviluppo di reti e del partenariato ricordando come questi siano elementi costituenti, e modalità di lavoro precipue, delle azioni di sviluppo locale e, soprattutto, delle azioni sviluppate dalle donne, e come il tema dello sviluppo locale rinvii e sia

113. Cfr. quanto riportato al par. 1.2.

strettamente interconnesso all'affermarsi ed al raggiungimento di obiettivi di parità.

Gli elementi maggiormente segnalati dalle AdG per ciascuna tipologia di azione sono:

- l'aumento e il miglioramento dei servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere;
- la sperimentazione di modelli e/o strumenti finalizzati a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro;
- il trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità tra i sistemi interessati;
- l'individuazione di ambiti produttivi e/o aree disciplinari/contenuti formativi volti ad agevolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e combattere la segregazione occupazionale;
- la realizzazione di risultati/prodotti grazie ai quali sensibilizzare gli amministratori pubblici, i decisori politici, le parti sociali, gli imprenditori, i comparti produttivi o altri ambiti/soggetti sulle questioni legate alle pari opportunità di genere.

Se quelli riportati sopra possono essere considerati gli elementi caratterizzanti in chiave di genere le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi realizzate in generale dalle AdG che hanno collaborato a questo lavoro nella programmazione FSE 2000-2006, la lettura dei POR FSE 2007-2013 proposta in altra parte del rapporto, pur in assenza di forme di classificazione delle attività ammissibili, cosa che ne avrebbe reso certo il riconoscimento, mette in evidenza, con un buon grado di approssimazione, che anche la programmazione in corso ripropone azioni simili e simili elementi di pari opportunità tra i generi. Ciò riguarda 11 territori dell'Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione, tutti quelli in Convergenza ed anche la Basilicata, Regione in regime transitorio.

Il lavoro realizzato, in particolare attraverso il confronto diretto con i rappresentanti delle AdG, ha cercato anche di isolare le problematiche di pari opportunità che devono essere considerate in un processo di programmazione, attuazione e, soprattutto, di valutazione delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi.

Si tratta, come naturale, di problematiche generali che non si discostano dal quadro di analisi noto delle disparità di genere, delle discriminazioni e dei fenomeni di segregazione che caratterizzano ancora la società italiana.

Troviamo, e sono riportate nel testo¹¹⁴, le disuguaglianze fra uomini e donne nei vari sistemi riconducibili tutte all'accesso, alla permanenza, alla presenza nei ruoli dirigenziali, alla tipologia contrattuale, alle disparità salariali. Ciò vale per il mercato del lavoro e, in specifico, per i servizi per l'impiego, i sistemi dell'offerta di formazione e di istruzione, l'integrazione fra i sistemi e il sistema di governo. Criticità di funzionamento, assenza di servizi mirati, carenza di competenze degli operatori, il permanere di stereotipi, scarsa informazione, mancato riconosci-

114. Cfr. quanto riportato al cap. 3.

mento della differenza, e quindi delle diverse esigenze dei target, sono, in generale, i temi da fronteggiare in fase di programmazione.

Ma ci sono aspetti interni ai sistemi che richiedono azioni decise di contrasto se si vuole produrre una programmazione efficace in termini di pari opportunità; si tratta di insufficiente acquisizione della cultura di genere e di rigidità organizzativa che ostacola, ad esempio, le esigenze di conciliazione.

I *workshop* realizzati hanno richiamato soprattutto la necessità di fronteggiare le problematicità di tipo culturale: la mancanza di cultura di genere da parte degli attori coinvolti e la permanenza di una cultura tradizionale che tende a fissare ruoli e a mantenere stereotipi, non può che alimentare in senso negativo le differenze di genere, perpetuandole nel tempo, anche all'interno e fra gli operatori dei sistemi.

E ciò vale sia per i decisori, cui compete l'onere di scegliere il problema che si vuole affrontare e le modalità con le quali si intende agire, che per gli esperti che a vario titolo intervengono (statistici, analisti dei dati, valutatori) il cui compito non può intendersi come meramente esecutivo perché portatori anch'essi di cultura e, anche sotto questo aspetto, possibile supporto alla qualificazione in chiave di genere delle azioni.

A riprova della complessità delle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi (la loro programmazione, attuazione e valutazione) si può richiamare l'apparente difficoltà delle AdG a riconoscerle e la natura non sempre proprio coerente con la classificazione adottata. Nonostante, infatti, la richiesta fosse chiara ed i progetti fossero quelli classificati per il sistema di monitoraggio come azioni rivolte a strutture e sistemi, il materiale fornito non sembra sempre e del tutto riconducibile a tali tipologie; la maggiore sovrapposizione/confusione è sembrata essere quella con le azioni rivolte all'accompagnamento ma non mancano casi, sia pure più rari, che coinvolgono anche le azioni rivolte alle persone.

Tuttavia, si tratta di progetti a ciascuno dei quali le AdG hanno assegnato molteplici elementi di pari opportunità, tutti contenenti almeno parti che rimandavano ad interventi sui sistemi. E questo sposta l'attenzione sulla classificazione e sulle voci del monitoraggio: se il criterio di classificazione diventa quello dell'azione prevalente (presumibilmente in termini di impegno di spesa) è evidente che, tipologie di azioni differenti, tutte finalizzate ad un unico obiettivo (il miglioramento del sistema prescelto) possano finire nascoste dietro la più costosa e che la semplice restituzione dei dati non permetta di coglierne la complessità.

Azioni complesse, quelle rivolte alle strutture e ai sistemi, ma non necessariamente complicate; complessità derivante dai processi che possono essere attivati, dai contesti chiamati in causa, dalle implicazioni che contengono, dagli impatti che possono determinare. Complessità delle azioni vuol dire anche complessità del processo programmatico ed attuativo e di quello valutativo.

La novità rappresentata da queste agli inizi della programmazione 2000-2006, cui si è già più volte fatto cenno, e la loro complessità avevano trovato una declinazione nella classificazione adottata e degli indicatori che, come già riferito, uti-

lissimi sul piano dell'avanzamento procedurale e finanziario, poco sono riusciti a dire degli esiti, in generale, e di quelli in chiave di genere, più nello specifico.

Ciò suggerisce una riflessione: perché la classificazione adottata e gli indicatori definiti rispondano all'esigenza prima cui la valutazione¹¹⁵ deve rispondere (nel nostro caso, produrre apprendimenti che migliorino la programmazione, l'attuazione e la stessa valutazione di programmi e politiche di genere), è opportuno prevedere la possibilità di implementarli in corso d'opera, proprio come si sta facendo con il V.I.S.P.O., variabili-obiettivo che vengono sottoposte a revisione, senza che ciò comporti la conseguenza di perdere continuità di analisi valutativa anche attraverso il tempo.

Il lavoro che si conclude fornisce elementi di riflessione e strumenti che, a parere del gruppo Isfol che li ha elaborati, ma confortati anche dal confronto realizzato nei *workshop* con le AdG, possono risultare immediatamente utili per la programmazione 2007-2013.

Questa è, di fatto, appena avviata, dopo ritardi dovuti alla grave crisi economica che ha interessato anche l'Italia ed ha obbligato le AdG a ridefinire, rinegoziandoli, finalità ed obiettivi dell'impiego dei fondi strutturali, ma può, quindi, raccogliere gli apprendimenti realizzati nella precedente.

La caratteristica di programmazione strategica che accompagna l'attuale programmazione dei fondi, la quale rinvia alla pianificazione annuale la definizione degli interventi necessari per adeguare i sistemi alle sfide che si presentano, è meno stringente della precedente e può essere quindi rimodulata in qualsiasi momento grazie anche alle valutazioni *ex post* che le AdG decidono di effettuare. La valutazione *ex post* delle azioni precedenti, prevista nei Piani Unitari di Valutazione da tutte le AdG, che si sta avviando e che si snoderà lungo tutto il 2010, può aiutare in questa direzione. Sono necessarie, infatti, azioni conoscitive, propedeutiche a valutazioni di efficacia, utili per implementare una cultura comune e condivisa del *mainstreaming* delle pari opportunità per riuscire ad orientarsi nel labirinto delle possibili e più diverse declinazioni che tale principio può trovare all'interno della programmazione.

Alla luce di quanto emerso dal lavoro che si sta presentando, sembra utile proporre alle AdG, quale chiave di ricerca valutativa, di sottoporre ad analisi retrospettiva ciò che, con le azioni rivolte a strutture e sistemi orientate in chiave di genere, è stato attuato e che dichiarava di: elaborare modelli (sono andati a regime? sono trasferibili?); innovare servizi, procedure, strumenti (come funziona l'innovazione? che risultati sta dando? come impatta sulla situazione precedente?); creare reti (ci sono ancora? che fanno? come operano?).

I contributi offerti con questo lavoro si collocano già nella linea dell'implementazione e consolidamento dell'azione di sistema sul monitoraggio e la valutazione

115. L'approccio alla valutazione seguito dall'Unità, trova in M. Q. Patton, *Utilization-focused Evaluation*, United States, Sage Publications, 1997 e in D.M. Fetterman, A. Wandersman, *Empowerment Evaluation Principles in Practice*, New York, Guilford Publications, 2005, i propri principali riferimenti teorici.

in chiave di genere prevista fra le attività del PON “Governance e Azioni di sistema” dell’Obiettivo Convergenza, della cui attuazione è responsabile il DPO.

La finalità di tale linea, realizzata sulla base della convenzione attivata tra il Dipartimento e l’Isfol¹¹⁶ è di trasferire ed approfondire quanto già predisposto in materia di valutazione di genere; ha l’obiettivo di diffondere la cultura della valutazione di genere nei territori in convergenza e, contemporaneamente, di rappresentare occasione di verifica e di apprendimento rispetto all’attuazione delle politiche di pari opportunità.

È stata già predisposta una nota metodologica¹¹⁷ che ha costituito quadro di riferimento per la elaborazione delle indicazioni e degli orientamenti per una valutazione delle azioni rivolte alle strutture ed ai sistemi ispirate alle pari opportunità, qui riportati. La nota riprende le variabili V.I.S.P.O. e le rivede alla luce dei Regolamenti dei Fondi Strutturali, delle indicazioni comunitarie sui temi del monitoraggio e della valutazione e della *Road Map* sulle pari opportunità tra donne e uomini, individuando sei obiettivi che costituiscono altrettante aree prioritarie sulle quali valutare i possibili effetti in chiave di genere di un programma di sviluppo.

Si dà più spazio ora ai temi della conciliazione dei tempi di vita, della condivisione dei ruoli e della *governance* delle politiche di pari opportunità, come è possibile riscontrare nelle pagine precedenti¹¹⁸ nelle quali si riportano, anche, alcuni possibili temi e ambiti di valutazione in un approccio generale che tenga conto degli obiettivi di pari opportunità, i soggetti da coinvolgere, gli strumenti metodologici, nonché alcuni esempi di indicatori per misurare le *performance* in fase di attuazione.

In sintesi, gli apprendimenti che possono influenzare positivamente la nuova programmazione, così come emersi dal lavoro realizzato, sono riassumibili in:

- opportunità che il ciclo di programmazione in corso si avvii con la realizzazione di analisi qualitative a carattere retrospettivo sulle attuazioni del periodo 2000-2006;
- necessità che la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini possa usufruire di risorse finanziarie dedicate e che le tipologie di azione rivolte alle strutture e ai sistemi si colleghino alle iniziative di sviluppo locale e vengano attuate promuovendo integrazione tra tutte le risorse (quelle dei Fondi strutturali e quelle ordinarie) ed il coinvolgimento degli organismi di parità;
- sostegno alle iniziative di sensibilizzazione per promuovere e implementare quell’azione culturale considerata indispensabile per sostenere politiche volte alle pari opportunità tra le donne e gli uomini.

116. Cfr. quanto riportato nell’Introduzione e nel cap. 3 per i riferimenti relativi.

117. Vedi la Nota metodologica “*Lettura di Genere*” della Programmazione FSE Ob. Convergenza 2007-2013, a cui ci si è riferiti nel par. 3.2.

118. Vedi il par. 3.2.

Gli strumenti sono, invece, identificabili sia in un quadro logico di riferimento all'interno del quale sviluppare percorsi di valutazione orientati alla individuazione e valorizzazione delle differenze di genere, sia in possibili disegni di valutazione, dal carattere puramente indicativo, costruiti sulla base della programmazione 2000-2006. Questa può essere considerata la consegna del presente rapporto alle AdG, ai valutatori, agli attuatori, ai programmatori, ovvero a quanti sono coinvolti nella programmazione del FSE per il 2007-2013.

bibliografia

- Bettio F., *The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe*, Canadian Public Policy, Supplement 28, May 2002.
- Bettio F. - Solera C., *Women's work histories in Italy: Education as investment in reconciliation and legitimacy?*, DemoSoc Working Paper NO 2007-19.
- Bezzi C., *Il disegno della ricerca valutativa*, Milano, Franco Angeli, 2001.
- Commission des Communautés Européennes, *Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires*, COM (1996) 67 final du 21.02.1996.
- Commission des Communautés Européennes (CE), DG de la Politique Régionale, Document de travail *Indicateurs pour le suivi et l'évaluation: un guide pratique*, 2006.
- Commission des Communautés Européennes (CE), DG Emploi et Affaires Sociales, Groupe Technique, *Appui Technique pour l'évaluation FSE - Note de discussion: Evaluer l'intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les interventions cofinancées par le FSE*, Doc. 210602-011-FR du 21/06/2002.
- Commission Européenne, *Evaluer les programmes socio-économiques*, Collection MEANS (voll.6), 1999.
- Commission Européenne, *Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels*, Mars 2000.
- Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Consiglio Europeo - Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2008-2010)*, COM (2007) 803 Parte V del 11/12/2007.
- Commissione delle Comunità europee, *Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - Parità tra donne e uomini - 2009*, COM (2009) 77 del 27/02/2009.
- Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010*, COM (2006) 92 del 01/03/2006.
- Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - Agenda sociale rinnovata: Opportunità, accesso e solidarietà nell'Europa del XXI secolo*, COM (2008) 412 del 02/07/2008.
- Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare la vita professionale, privata e familiare*, COM(2008) 635 del 03/10/2008.
- Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo*

- e al Comitato delle Regioni - Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza, COM (2007) 359 del 27/06/2007.
- Consiglio Europeo, *Conclusioni della Presidenza - Consiglio Europeo di Barcellona del 15 e 16 marzo 2002*.
- DPS - MEF, *Quadro Strategico Nazionale per la politica regionale di sviluppo 2007-2013*, Giugno 2007
- EGGE - European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues, *Gender segregation in the labour market, Root causes, implications and policy responses in the EU*, a cura di F. Bettio e A. Verashchagina, European Commission, 2009.
- EGGE - European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues, *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, a cura di J. Rubery, C. Fagan, D. Grimshaw, H. Figueiredo, M. Smith, European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, 2002
- EGGE - European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues - Fondazione Giacomo Brodolini, *The National Reform Programme 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy. The coordinators'synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission, Final report*, a cura di P. Villa e M. Smith, 2009.
- European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, *Database on women and men in decision-making*.
- European Employment Taskforce chaired by Wim Kok, *Report Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*, 2003
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Final questionnaire for Eiro comparative analytical report on gender and career development - The case of Italy in Gender and career development Report*, 2007.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Women at work: Paths to equality, Background paper*, a cura di G. Vermeylen, G. Ziniel, J. Hurley, K. Jurczak e M. Lyly-Yrjänäinen, 2008.
- Eurostat - *EU Labour Force Survey, annual average 2007*.
- Eurostat, *The life of women and men in Europe: a statistical portrait*, European Communities, Population and social conditions, Statistical books, 2008.
- Fetterman D.M., Wandersman A., *Empowerment Evaluation Principles in Practice*, New York, Guilford Publications, 2005.
- Fontana R., *Il lavoro di genere: le donne tra vecchia e nuova economia*, Roma, Carocci, 2002.
- Fontana R., *I lavori delle donne: segregazione occupazionale o nuove opportunità di partecipazione?*, Milano, Franco Angeli, 2000.
- Ires, *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio - III Rapporto Ires - Nidil per l'Osservatorio Permanente sul Lavoro Atipico in Italia - 2008*, a cura di G. Altieri, G. Ferrucci, F. Dota, 2008.

- ISFOL, *Formazione, istruzione e lavoro. Valutazione delle politiche sostenute dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nell'Italia del Centro-Nord*, Roma, I.G.E.R. srl, 2007 (Temi e Strumenti. Studi e Ricerche, 27).
- ISFOL, *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro-Nord Italia*, a cura di R. De Vincenzi, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007 (I Libri del Fondo Sociale Europeo).
- ISFOL, *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione*, a cura di R. De Vincenzi, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2005 (I Libri del Fondo Sociale Europeo) + CD Rom.
- ISFOL, *Monitoraggio e valutazione delle azioni di sistema nazionali cofinanziate dal FSE 2000-2006*, a cura di R. De Vincenzi, Roma, I.G.E.R. srl, 2007 (Temi e Strumenti. Studi e Ricerche, 45) + CD Rom.
- ISFOL, *Valutazione finale del Quadro Comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3, 2000-2006 - Executive Summary*, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2006 (I Libri del Fondo Sociale Europeo).
- ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche e problemi di valutazione*, a cura di G. Indiretto, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2005 (I Libri del Fondo Sociale Europeo).
- ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Esiti dell'applicazione della politica di pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le "azioni rivolte alle persone" e le "azioni rivolte all'accompagnamento" lette secondo il genere*, a cura di E. Murtas, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2006 (I Libri del Fondo Sociale Europeo).
- ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Gli organismi per le politiche di genere. Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, a cura di G. Indiretto, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007 (I Libri del Fondo Sociale Europeo).
- ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE*, a cura di E. Murtas, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2007 (I Libri del Fondo Sociale Europeo).
- ISFOL - Unità Pari Opportunità, *Indirizzi operativi per l'attuazione delle Linee Guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo Sociale Europeo*, a cura di G. Indiretto e E. Murtas, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, 2004 (I Libri del Fondo Sociale Europeo).
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per il monitoraggio e la valutazione del Fondo sociale europeo obiettivo 3, 2000-2006*, Dicembre 2000
- ISFOL - Struttura Nazionale di Valutazione FSE, *Linee guida per la valutazione delle azioni di assistenza a strutture e sistemi del FSE Obiettivi 1 e 3 2000-2006*, Dicembre 2000
- ISTAT, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro - Media 2007*.
- Palumbo M., *Il processo di valutazione. Decidere, programmare, valutare*, Milano, Franco Angeli, 2001.

- Palumbo M., *Valutazione di processo e d'impatto: l'uso degli indicatori tra meccanismi ed effetti*, in *Valutazione 2001 - Lo sviluppo della valutazione in Italia*, a cura di N. Stame, Milano, Franco Angeli, 2001.
- Patton M. Q., *Utilization-focused Evaluation*, United States, Sage Publications, 1997.
- Plantenga, J., Remery, C., *Reconciliation of work and private life. A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities, 2005.
- Plantenga, J., Remery, C., *The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities, 2009.
- Plantenga J., Remery C., Rubery J., *Gender mainstreaming of employment policies - A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities, 2008.
- PCM - DPO, *Linee Guida "Attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa" - Fondi strutturali 2000-2006 - V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità)*, Giugno 1999.
- PCM - DPO, *Linee Guida per la redazione e la valutazione dei Complementi di Programmazione in relazione al rispetto del principio di pari opportunità tra donne e uomini*, Luglio 2000.
- Provincia Autonoma di Bolzano, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Provincia Autonoma di Trento, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Abruzzo, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Basilicata, *Programma Operativo Obiettivo Convergenza*, FSE 2007-2013.
- Regione Calabria, *Programma Operativo Obiettivo Convergenza*, FSE 2007-2013.
- Regione Campania, *Programma Operativo Obiettivo Convergenza*, FSE 2007-2013.
- Regione Emilia Romagna, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Friuli Venezia Giulia, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Lazio, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Liguria, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Lombardia, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Lombardia - D.G. Formazione, Istruzione e Lavoro, *Azioni di sistema: il contributo dei progetti finanziati dal POR al rafforzamento dei sistemi regionali*, Valutazione indipendente, Dicembre 2005.

- Regione Marche, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Molise, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Piemonte, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Puglia, *Programma Operativo Obiettivo Convergenza*, FSE 2007-2013.
- Regione Sardegna, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Siciliana, *Programma Operativo Obiettivo Convergenza*, FSE 2007-2013.
- Regione Toscana, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Umbria, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Valle d'Aosta, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regione Veneto, *Programma Operativo Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione*, FSE 2007-2013.
- Regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999 recante disposizioni generali sui Fondi Strutturali, in GUCE L 161 del 26/06/1999.
- Regolamento (CE) n. 1784/1999 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 luglio 1999, relativo al Fondo Sociale Europeo, in GUCE L 213 del 13.08.1999.
- Regolamento (CE) n. 1080/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo Europeo di Sviluppo Regionale e recante abrogazione del Regolamento (CE) n. 1783/1999, in GUUE L 210 del 31.07.2006.
- Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo Sociale Europeo e recante abrogazione del Regolamento (CE) n. 1784/1999, in GUUE L 210 del 31.07.2006
- Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio dell'11 luglio 2006 recante disposizioni generali sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, sul Fondo Sociale Europeo e sul Fondo di Coesione e che abroga il Regolamento (CE) n. 1260/1999, in GUUE L210 del 31.07. 2006.
- Regolamento (CE) n. 1828/2006 della Commissione dell'8 dicembre 2006 che stabilisce modalità di applicazione del Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio recante disposizioni generali sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, sul Fondo Sociale Europeo e sul Fondo di Coesione e del Regolamento (CE) n. 1080/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo al Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, in GUUE L 371 del 27.12.2006.
- Rubery J., Grimshaw D., *Organisation of Employment. An International Perspective*, London, Palgrave Mcmillan, 2002.
- UCOFPL-MLPS, UE-FSE, *Quadro Comunitario di Sostegno Obiettivo 3, Programmazione 2000-2006*, Luglio 2000.

allegato

RILEVAZIONE SULLE AZIONI RIVOLTE A STRUTTURE E SISTEMI CHE PRESENTANO ELEMENTI DI PARI OPPORTUNITÀ E/O DI MAINSTREAMING DI GENERE

Autorità di Gestione					
Denominazione complessiva dell'Azione rivolta a strutture e sistemi che prevede "esclusivamente" o "in parte" interventi sulle pari opportunità/ <i>mainstreaming</i> di genere					
Asse/i e Misura/e di riferimento per l'Azione rivolta a strutture e sistemi che prevede "esclusivamente" o "in parte" interventi sulle pari opportunità/ <i>mainstreaming</i> di genere	Asse/i		Misura/e		
	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> A1	<input type="checkbox"/> A2	<input type="checkbox"/> A3	
	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> B1			
	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> C1	<input type="checkbox"/> C2	<input type="checkbox"/> C3	<input type="checkbox"/> C4
	<input type="checkbox"/> D	<input type="checkbox"/> D1	<input type="checkbox"/> D2	<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> D4
	<input type="checkbox"/> E	<input type="checkbox"/> E1			
	<input type="checkbox"/> F	<input type="checkbox"/> F1	<input type="checkbox"/> F2		
Tipologia/e d'azione e tipologia/e di progetto promossi complessivamente dall'Azione rivolta a strutture e sistemi, secondo la classificazione della SNV FSE Isfol					
<input type="checkbox"/> Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei Servizi per l'Impiego					
Acquisizione di risorse <input type="checkbox"/>	Orientamento, consulenza e formazione personale <input type="checkbox"/>		Creazione e sviluppo di reti/parteneriati <input type="checkbox"/>		
Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli <input type="checkbox"/>	Messa in rete dei PES <input type="checkbox"/>		Attività promozionali per l'attrazione di persone e imprese <input type="checkbox"/>		

<input type="checkbox"/> Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione		
Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli <input type="checkbox"/>	Trasferimento buone prassi <input type="checkbox"/>	Potenziamento strutture dei soggetti attuatori <input type="checkbox"/>
Certificazione di qualità e accreditamento soggetti attuatori <input type="checkbox"/>	Orientamento, consulenza e formazione formatori e operatori <input type="checkbox"/>	Creazione e sviluppo di reti/partenariati <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dell'offerta di istruzione		
Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli <input type="checkbox"/>	Trasferimento buone prassi <input type="checkbox"/>	Potenziamento strutture dei soggetti attuatori <input type="checkbox"/>
Certificazione di qualità e accreditamento soggetti attuatori <input type="checkbox"/>	Orientamento, consulenza e formazione formatori e operatori <input type="checkbox"/>	Creazione e sviluppo di reti/partenariati <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Dispositivi e strumenti a supporto dell'integrazione fra sistemi		
Costruzione e sperimentazione di prototipi e modelli di integrazione <input type="checkbox"/>	Trasferimento buone prassi di integrazione <input type="checkbox"/>	
Formazione congiunta di formatori, docenti, tutor aziendali e personale dell'Università <input type="checkbox"/>	Creazione e sviluppo di reti/partenariati <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo		
Attività di studio e analisi di carattere economico e sociale <input type="checkbox"/>	Assistenza Tecnica alla programmazione, all'attuazione e al controllo del PO <input type="checkbox"/>	Attività per il funzionamento degli organi di consultazione e concertazione dei programmi cofinanziati <input type="checkbox"/>
Orientamento, consulenza e formazione <input type="checkbox"/>	Trasferimento buone prassi <input type="checkbox"/>	
Monitoraggio e valutazione <input type="checkbox"/>	Adeguamento e innovazione degli assetti organizzativi <input type="checkbox"/>	
Durata complessiva dell' Azione rivolta a strutture a sistemi che prevede "esclusivamente" o "in parte" interventi sulle pari opportunità/mainstreaming di genere previsti dal bando		Data di avvio: _____ Data di conclusione: _____

	Soggetto/i pubblico/i (denominazione)
Attuatore/i	Soggetto/i privato/i (denominazione e natura giuridica)
	Soggetto pubblico-privato (denominazione)
<p>Con riferimento alle pari opportunità/<i>mainstreaming</i> di genere gli interventi previsti dall’Azione rivolta a strutture e sistemi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> si sono rivolti/si rivolgono a target ben identificati per sesso, età, condizione nel mercato del lavoro, titolo di studio, cittadinanza, livello scolastico-formativo, eventuali condizioni di svantaggio <input type="checkbox"/> si sono rivolti/si rivolgono a target ben identificati oltre che per le variabili identificate sopra anche per i carichi legati alle esigenze di conciliazione <input type="checkbox"/> hanno consentito di rivolgersi a target di soggetti in precedenza non raggiunti <input type="checkbox"/> hanno consentito di aumentare la gamma dei servizi offerti in chiave di pari opportunità di genere <input type="checkbox"/> hanno dato vita/danno vita a prototipi/modelli/strumenti/prodotti da fruire in maniera flessibile e personalizzata <input type="checkbox"/> hanno dato vita/danno vita a prototipi/modelli/strumenti/prodotti atti a combattere forme di segregazione sul mercato del lavoro <input type="checkbox"/> hanno definito/definiscono chiaramente la propria finalizzazione in termini di inserimento/reinserimento lavorativo - creazione/stabilizzazione di lavoro imprenditoriale/autonomo volti ad affrontare questioni legate alla parità quali la conciliazione tra i tempi, il superamento di forme di segregazione occupazionale, il superamento di forme di precarietà, altro ... <input type="checkbox"/> hanno identificato/identificano settori/ambiti produttivi e/o aree disciplinari/contenuti formativi volti ad agevolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, combattere la segregazione occupazionale, altro ... <input type="checkbox"/> hanno consentito/consentono l’acquisizione di personale e/o di strumenti e prodotti in grado di favorire l’incontro domanda/offerta di lavoro nel rispetto delle differenze di genere <input type="checkbox"/> hanno aumentato/aumentano le conoscenze e le competenze degli operatori, appartenenti ai diversi sistemi, sulle criticità legate alle pari opportunità di genere e sulle opportune modalità di intervento <input type="checkbox"/> hanno individuato/individuano ambiti tematici di analisi/approfondimento legati a: settori/ambiti produttivi di inserimento della componente femminile della forza di lavoro; servizi rivolti alle persone e/o alle imprese, in particolare femminili; mobilità professionale e territoriale; conciliazione dei tempi; altro ... <input type="checkbox"/> hanno consentito/consentono di verificare l’efficacia e l’efficienza di quanto programmato e attuato in termini di pari opportunità di genere al fine di definire nuove politiche di sviluppo <input type="checkbox"/> hanno dato vita a sistemi di monitoraggio/valutazione che integrano trasversalmente il <i>mainstreaming</i> di genere, andando al di là delle indicazioni fornite dal QCS <input type="checkbox"/> hanno fornito/forniscono dei risultati/prodotti grazie ai quali sensibilizzare gli amministratori pubblici, i decisori politici, le parti sociali, gli imprenditori, i comparti produttivi o altri sulle questioni legate alla pari opportunità di genere <input type="checkbox"/> hanno coinvolto/coinvolgono operatori/trici intermedi/ie sui temi delle pari opportunità tra donne e uomini <input type="checkbox"/> si sono rivolti/si rivolgono a operatori/trici intermedi/ie ben identificati/e per sesso, età, titolo di studio, posizione lavorativa, altro ... <input type="checkbox"/> hanno consentito/consentono agli/alle operatori/trici intermedi/ie coinvolti/e di ricoprire una nuova collocazione lavorativa in seguito alle competenze acquisite <input type="checkbox"/> hanno consentito/consentono forme di <i>empowerment</i> da parte di funzionarie pubbliche, operatrici, componenti femminili delle parti sociali

	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> hanno creato/creano un presidio col compito di governare l'attuazione del <i>mainstreaming</i> di genere <input type="checkbox"/> hanno aumentato/aumentano la cultura di pari opportunità tra gli organi decisionali e/o tra i soggetti che attuano politiche pubbliche <input type="checkbox"/> hanno coinvolto/coinvolgono una rete di attori significativi in grado di incidere positivamente sulla maggiore partecipazione femminile alle politiche attive del lavoro (sindacato, rappresentanza datoriale, ente locale, associazioni femminili, servizi per l'impiego, altro ...) <input type="checkbox"/> hanno comportato/comportano una mobilitazione concreta di tali attori significativi attraverso la messa a disposizione di strutture, sostegno economico, diffusione, raccordo tra sistemi, altro... <input type="checkbox"/> hanno dato luogo/danno luogo a accordi, protocolli, iniziative regolamentari, azioni concrete di sostegno e sviluppo di politiche attive del lavoro a favore della componente femminile della forza di lavoro <input type="checkbox"/> hanno avuto come risultato diretto o indiretto la programmazione e/o la realizzazione di altre azioni o interventi finalizzati a favorire la pari opportunità di genere nell'ambito delle politiche di sviluppo <input type="checkbox"/> hanno realizzato/realizzano campagne promozionali e di informazione orientate alle pari opportunità e finalizzate a sensibilizzare la domanda e l'offerta di lavoro <input type="checkbox"/> hanno dato vita/danno vita a modalità di certificazione della qualità e di accreditamento delle strutture all'interno delle quali sono contenuti criteri orientati alle pari opportunità tra i generi <input type="checkbox"/> hanno dato luogo/danno luogo al trasferimento di buone pratiche sulle pari opportunità tra i sistemi interessati <input type="checkbox"/> altro (specificare sinteticamente) <hr/> <hr/> <hr/>
Finalità degli interventi dell'Azione rivolta a strutture e sistemi sulle pari opportunità/<i>mainstreaming</i> di genere	
Descrizione sintetica delle fasi e delle modalità attuative dell'Azione rivolta a strutture e sistemi	
Attività realizzate nell'ambito dell'Azione rivolta a strutture e sistemi	
Risultati/prodotti conseguiti/attesi/in realizzazione	
Partenariato coinvolto nell'attuazione	

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1^a edizione dicembre 2002, 2^a edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1^a edizione ed. dicembre 2002, 2^a edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004
- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004

- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE* (volume + cd rom), maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese* (volume + cd rom), maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* (8 volumi in cofanetto), settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione* (volume + cd rom), gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005
- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005

- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive. Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005
- 66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume*, ottobre 2005
- 67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005
- 68 *L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, novembre 2005
- 69 *Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006*, dicembre 2005
- 70 *La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini placement Obiettivo 3*, gennaio 2006
- 71 *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, febbraio 2006
- 72 *La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004*, febbraio 2006
- 73 *Insegnare agli adulti: una professione in formazione*, marzo 2006
- 74 *Il governo locale dell'obbligo formativo. Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, marzo 2006

- 75 *Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, maggio 2006
- 76 *Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative. Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, giugno 2006
- 77 *Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema. I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, giugno 2006
- 78 *Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, giugno 2006
- 79 *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati. Monitoraggio 2004-2005*, giugno 2006
- 80 *Plus Participation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, luglio 2006
- 81 *Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, luglio 2006
- 82 *La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti*, luglio 2006
- 83 *Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006. Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, novembre 2006
- 84 *Organizzazione Apprendimento Competenze. Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, dicembre 2006
- 85 *L'offerta regionale di formazione permanente. Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, febbraio 2007
- 86 *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia*, marzo 2007
- 87 *Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete*, marzo 2007
- 88 *Verso il successo formativo. Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, aprile 2007
- 89 *xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line. Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, aprile 2007
- 90 *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE. Le province di Genova, Modena e Siena*, settembre 2007
- 91 *I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione*, settembre 2007
- 92 *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, settembre 2007
- 93 *La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti*, settembre 2007
- 94 *La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005*, settembre 2007
- 95 *Gli organismi per le politiche di genere. Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, settembre 2007
- 96 *L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali. Monitoraggio sul 2005-06*, settembre 2007

- 97 *La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi*, ottobre 2007
- 98 *Analisi della progettazione integrata. Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, ottobre 2007
- 99 *L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto. I risultati del SIST Il mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, ottobre 2007
- 100 *Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego. Manuale operativo*, ottobre 2007
- 101 *I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano*, ottobre 2007
- 102 *Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche. Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, novembre 2007
- 103 *I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali*, novembre 2007
- 104 *Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie*, novembre 2007
- 105 *Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno. Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, dicembre 2007
- 106 *La riflessività nella formazione: modelli e metodi*, dicembre 2007
- 107 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio*, dicembre 2007
- 108 *Rapporto annuale sui corsi IFTS. Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, dicembre 2007
- 109 *La formazione permanente nelle Regioni. Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, dicembre 2007
- 110 *Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)*, gennaio 2008
- 111 *Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007). Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, febbraio 2008
- 112 *Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile. I risultati di una indagine conoscitiva*, marzo 2008
- 113 *Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego. Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, marzo 2008
- 114 *Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE*, luglio 2008
- 115 *Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro. Una indagine qualitativa*, luglio 2008
- 116 *La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua*, luglio 2008
- 117 *Fostering the participation in lifelong learning. Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), luglio 2008
- 118 *Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, luglio 2008
- 119 *Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, luglio 2008

- 120 *Partecipazione e dispersione. Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, luglio 2008
- 121 *Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, luglio 2008
- 122 *Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro. Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, luglio 2008
- 123 *La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione. I risultati dell'indagine ISFOL*, luglio 2008
- 124 *La partecipazione degli adulti alla formazione permanente. Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, luglio 2008
- 125 *Il bene apprendere nei contesti e-learning*, luglio 2008
- 126 *Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa*, luglio 2008
- 127 *I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro*, luglio 2008
- 128 *Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione*, settembre 2008
- 129 *Quattordici voci per un glossario del welfare*, settembre 2008
- 130 *Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo. Piste di lavoro e indicazioni operative*, ottobre 2008
- 131 *Verso l'European Qualification Framework*, ottobre 2008
- 132 *Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato*, dicembre 2008
- 133 *Donne sull'orlo di una possibile ripresa. Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, novembre 2009
- 134 *Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008*, dicembre 2009
- 135 *Le misure per il successo formativo. Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, dicembre 2009
- 136 *La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate*, dicembre 2009
- 137 *Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE*, dicembre 2009

Finito di stampare nel mese di dicembre 2009
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)



I LIBRI DEL FONDO SOCIALE EUROPEO

Il contributo presenta un approfondimento sulla trasversalità delle pari opportunità di genere nelle azioni rivolte alle strutture e ai sistemi, considerando quanto realizzato in Obiettivo 3 nella passata programmazione, con l'intento di fornire ambiti di riflessione e indicazioni operative per assumere in maniera orizzontale tale priorità anche durante l'attuale programmazione di FSE.

Il primo capitolo definisce l'ambito di osservazione a cui ci si riferisce, le azioni rivolte alle strutture e ai sistemi, con riferimento sia alla programmazione 2000-2006 sia a quella 2007-2013.

Il secondo presenta un'analisi effettuata su quelle azioni rivolte a strutture e sistemi, attuate durante la programmazione 2000-2006 nei territori Obiettivo 3, che hanno presentato chiari elementi di attenzione alle differenze di genere.

Il terzo, infine, a partire da un confronto coi territori, propone elementi per la costruzione di un percorso valutativo in chiave di genere di tali tipologie di azioni da implementare nella nuova programmazione.