



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
DIPARTIMENTO PER LO SVILUPPO DELL'ISTRUZIONE
DIREZIONE GENERALE PER LE RELAZIONI
INTERNAZIONALI
UFFICIO V

LE PARI OPPORTUNITA' DI GENERE NELLE POLITICHE
COMUNITARIE

a cura dell'Assistenza Tecnica del P.O.N Scuola

Roma, settembre 2002

INDICE

1.	La strategia comunitaria nell'ambito delle pari opportunità dal Trattato di Amsterdam alla definizione dei nuovi Regolamenti dei Fondi strutturali.....	1
2.	La Strategia europea per l'occupazione e il principio delle pari opportunità.....	7
3.	L'integrazione del principio di pari opportunità nella programmazione dei Fondi strutturali	10
4.	L'orientamento contenuto nel QCS Obiettivo 1 e sua traduzione nei POR e PON.....	13
4.1.	Il Quadro Comunitario di Sostegno dell'Obiettivo 1	13
4.2.	Le Linee Guida "VISPO".....	14
4.3.	Il principio di pari opportunità nei Programmi Operativi Regionali e nei Programmi Operativi Nazionali Obiettivo 1: uno sguardo di sintesi	17
5.	Le pari opportunità nell'ambito del PON "La scuola per lo sviluppo"	22
5.1.	Le Misure del PON "La scuola per lo sviluppo".....	22
5.2.	La Misura 7 "Promozione di scelte scolastiche e formative mirate a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro"	24
	Allegato – Schede di sintesi della programmazione Regioni Obiettivo 1	29

1. LA STRATEGIA COMUNITARIA NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ DAL TRATTATO DI AMSTERDAM ALLA DEFINIZIONE DEI NUOVI REGOLAMENTI DEI FONDI STRUTTURALI

Il principio di parità fra donne e uomini è uno dei principi basilari della costruzione dell'Europa comunitaria, ed è riconosciuto quale principio fondamentale dell'identità e della democrazia europea.

È un principio che si trova sin dall'inizio, nel Trattato di Roma (1957) che istituisce la Comunità economica europea (CEE), con la nozione di *parità di retribuzione a parità di lavoro* (articolo 119).

La Comunità nasceva allora con un approccio esclusivamente economico, mentre le tematiche sociali, globalmente intese, avevano un ruolo del tutto residuale; inoltre in quel periodo la parità di retribuzione esisteva solo in alcuni dei sei Paesi¹ che inizialmente aderirono alla Comunità.

L'inserimento di questo articolo da un lato traeva origine da un principio di eguaglianza tra i sessi, ma dall'altro rispondeva alla necessità di "*regolazione della concorrenza*", evitando una penalizzazione delle imprese dei Paesi che già applicavano la parità salariale (l'Italia non era ancora tra questi, e si sarebbe adeguata negli anni immediatamente successivi). L'articolo 119 del Trattato di Roma resta, quindi, un elemento di grande rilevanza politica e ha offerto le basi per la strategia, gli interventi, i progetti e il cammino che si sono sviluppati in seguito. Sarà grazie a questo articolo infatti che per tutti questi anni si realizzerà in Europa una normativa comunitaria sulle pari opportunità che si è estesa in seguito grazie ad altre importanti direttive su: la parità di trattamento nell'accesso al lavoro (formazione professionale e condizioni di lavoro); la parità di trattamento in materia di previdenza sociale, nei regimi professionali, nelle attività indipendenti; i congedi parentali, l'onere della prova, la lotta contro le molestie sessuali.

¹ Francia, Germania, Italia, Belgio, Olanda, Lussemburgo.

Il tema delle pari opportunità fra uomini e donne è stato altresì inserito nell'ambito della politica di coesione economica e sociale della Comunità e ha costituito un obiettivo prioritario dei Fondi strutturali fin dal 1994. L'anno successivo la Piattaforma globale d'azione adottata nel corso della Quarta Conferenza mondiale sulla donna, a Pechino², invitava i Governi e gli altri soggetti attivi "a inserire la prospettiva di genere in tutte le politiche e in tutti i programmi, in modo da far sì, che prima che si prendano decisioni, venga effettuata un'analisi degli effetti che ne possono derivare per le donne e per gli uomini rispettivamente".

Il Trattato di Amsterdam, firmato dai 15 Stati dell'Unione³ nel giugno 1997 ed entrato in vigore il primo maggio 1999, formalizza più compiutamente questo principio all'art. 3, stabilendo che *l'Unione Europea mira ad eliminare le ineguaglianze nonché a promuovere la parità tra uomini e donne*, mentre all'art. 13 introduce la procedura in base alla quale le Istituzioni comunitarie possono predisporre *i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso*, rendendo così sistematico il principio del *mainstreaming*, ossia l'integrazione delle pari opportunità in tutte le politiche dell'Unione europea.

Il Trattato di Amsterdam introduce dunque esplicitamente la parità di opportunità tra donne e uomini tra i compiti (art. 2⁴) e le azioni (art. 3⁵) che l'Unione deve svolgere, individua tra gli obiettivi fondamentali l'eliminazione della disuguaglianza tra donne e uomini, la promozione della parità in tutte le attività dell'Unione e l'istituzionalizzazione del concetto di *mainstreaming* delle pari opportunità nelle politiche comunitarie.

Inoltre nella sezione "Politica sociale, istruzione e formazione professionale e gioventù", l'articolo 137 indica che, per conseguire gli obiettivi della promozione dell'occupazione e del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri in specifici settori tra cui la "parità tra uomo e donna per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento nel lavoro". Il campo d'azione dell'articolo 141 (ex art.119 del Trattato di Roma) è stato inoltre

² Quarta Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulla donna, Pechino, Cina, 4-15 settembre 1995.

³ Francia, Germania, Italia, Belgio, Olanda, Lussemburgo, Gran Bretagna, Irlanda, Spagna, Portogallo, Grecia, Danimarca, Austria, Finlandia, Svezia.

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

⁵ "L'azione della Comunità a norma del presente articolo mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne".

ampliato con l'introduzione del concetto di "retribuzione uguale per lavoro di uguale valore". Il nuovo paragrafo 3 di detto articolo prevede anche che il Consiglio, seguendo la procedura di codecisione, adotti misure intese a garantire l'applicazione del principio della parità di opportunità e di trattamento in materia di impiego e occupazione. Il nuovo paragrafo 4 infine consente agli Stati membri di adottare o mantenere in vigore misure di azione positiva a favore del sesso eventualmente sottorappresentato sul piano della carriera.

Le modifiche introdotte dal Trattato di Amsterdam configurano un duplice scenario: da un lato, l'integrazione della dimensione delle pari opportunità in tutte le politiche comunitarie e, dall'altro, una serie di azioni specifiche a favore delle donne (*approccio integrato*).

Gender mainstreaming o mainstreaming delle pari opportunità

La Quarta Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulla donna di Pechino (1995) ha indicato due parole chiave: *mainstreaming*, vale a dire portare il punto di vista delle donne nell'insieme delle azioni e delle politiche, ed *empowerment*, accrescere il potere e le responsabilità delle donne a tutti i livelli.

Il concetto di *mainstreaming* di genere è stato ripreso dalle Istituzioni comunitarie ed è stato definito come "la sistematica considerazione dei bisogni sia delle donne sia degli uomini nella definizione di tutte le politiche, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo della parità"⁶ ed è stato inserito nelle politiche dell'Unione europea dalla Comunicazione della Commissione "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche ed azioni comunitarie". In questa Comunicazione nell'evocare il principio di *mainstreaming* si afferma che "non bisogna limitare le azioni di promozione della parità alla realizzazione di misure specifiche a favore delle donne, ma bisogna invece mobilitare esplicitamente sull'obiettivo della parità il complesso delle azioni politiche generali".

Il Trattato di Amsterdam, individuando espressamente uno dei propri obiettivi fondamentali nell'eliminazione delle disuguaglianze fra le donne e gli uomini e nella promozione della parità in tutte le attività della Comunità, ha formalizzato, dal punto di vista giuridico e istituzionale, il concetto d'integrazione orizzontale (*mainstreaming*) delle pari opportunità.

Il concetto d'integrazione orizzontale delle questioni di genere consiste nel prendere in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nell'insieme delle aree d'intervento della Comunità⁷.

Con il termine *mainstreaming* per l'appunto si definisce il principio che sottende al porre, come filo conduttore trasversale dell'azione dell'Unione, l'obiettivo delle pari opportunità per genere all'interno dell'elaborazione ed attuazione di tutte le politiche e di tutti i Programmi comunitari⁸. La dimensione di genere e quella della parità devono essere pertanto prese in considerazione in tutte le attività, ovvero nelle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione⁹.

⁶ Comunicazione della Commissione, COM (96) 67 del 21/02/96.

⁷ Commissione europea, Relazione della Commissione sul seguito dato alla comunicazione "Integrare la parità di opportunità tra donne e uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie" COM (98) 122 def. del 4.3.1998.

⁸ Gagliardi F., (a cura di), *Le politiche per lo sviluppo delle risorse umane in Europa: il ruolo del nuovo Fondo sociale europeo*, 2001, Bologna.

⁹ Commissione europea DG V, "Guida alla valutazione rispetto al sesso", 1998, Lussemburgo.

L'Unione europea, oltre che con atti legislativi, interviene sulle pari opportunità attraverso specifici programmi di azione.

A partire dagli anni Ottanta, la Comunità ha attuato dei programmi specifici per le pari opportunità. Nell'ambito di tali programmi sono state previste azioni volte a potenziare il ruolo femminile nella politica, nelle attività produttive e nel mercato del lavoro, attraverso lo sviluppo e la promozione di metodi, strategie, modelli e studi.

Nel 1982 nasce il Primo Programma d'Azione (1982-1985), con l'obiettivo di consolidare i diritti delle donne in materia di occupazione, parità salariale e di promuovere concretamente la parità attraverso azioni positive.

Il Secondo Programma d'Azione (1986-1990) poneva l'accento sull'istruzione, la formazione, le nuove tecnologie, nonché sulla ripartizione delle responsabilità familiari e professionali.

Il Terzo Programma d'Azione (1991-1995) ha promosso le pari opportunità nel campo dell'occupazione e della formazione, in particolare attraverso l'iniziativa Now (*New Opportunities for Women*). Ha inoltre sviluppato il quadro giuridico comunitario e rafforzato la solidarietà dell'Unione verso le donne dei Paesi terzi.

Con una decisione del dicembre 1995 il Consiglio ha adottato il Quarto Programma d'Azione (1996-2000)¹⁰, che aveva posto come obiettivo principale quello di "integrare la dimensione delle pari opportunità ai vari livelli – europeo, nazionale, regionale e locale – in tutte le politiche, azioni e programmi di finanziamento della Comunità", in altre parole applicare il principio di *mainstreaming*.

Nel giugno 2000 è stata approvata la Strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini per il periodo 2001-2005¹¹, ed annessa ad essa il nuovo Programma d'azione¹².

Lo scopo di questa Strategia è definire un quadro d'azione in cui tutte le attività dell'Unione possano contribuire a promuovere le pari opportunità, e indurre tutte le politiche comunitarie a partecipare all'eliminazione delle disuguaglianze tra i sessi, modificando gli interventi esistenti (approccio attivo = integrazione orizzontale della dimensione delle pari opportunità) e attuando azioni concrete volte a migliorare la situazione delle donne nella società (approccio reattivo = azioni specifiche). Questo approccio integrato (o approccio duale) segna una svolta rispetto alle precedenti iniziative comunitarie

¹⁰ GUCE L 355/37 del 30.12.95.

¹¹ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato delle regioni – Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001 – 2005), COM (2000) 335 def. del 7 giugno 2000.

¹² Decisione (CE) n. 51/2001 del Consiglio, del 20 dicembre 2000, concernente il programma relativo alla strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005), GUCE L 17 del 19.01.2001

a favore delle pari opportunità tra donne e uomini, comprendenti soprattutto attività e programmi settoriali finanziati da diverse linee di bilancio specifiche¹³.

**La Strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini
(2001-2005) e il V Programma d'azione**

Il 7 giugno 2000 la Commissione ha adottato una nuova strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini¹⁴. Per la prima volta la strategia raggruppa tutti i diversi programmi e iniziative che in passato tendevano ad essere condotti indipendentemente l'uno dall'altro, spesso sulla base di diverse linee di bilancio. Questo approccio ampio e integrato combina misure politiche specifiche volte a promuovere la parità tra i sessi con una strategia generalizzata di *mainstreaming* avente la finalità di assicurare che tutte le politiche tengano conto delle questioni legate al genere e analizzino il diverso impatto delle loro attività sulle donne e gli uomini.

La strategia è incentrata su cinque obiettivi che costituiscono un quadro di riferimento per lo sviluppo politico e ai quali tutte le iniziative comunitarie in materia di parità tra i sessi saranno correlate:

- a. *Promuovere la parità nella vita economica* - attraverso il rafforzamento della dimensione delle pari opportunità nella strategia europea dell'occupazione, l'incentivazione dell'uso dei Fondi strutturali a favore della parità di genere ed infine attraverso l'elaborazione di strategie per favorire l'inserimento della dimensione della parità tra i sessi in tutte le politiche comunitarie che esercitano un impatto sulla situazione delle donne nell'economia (ad es. politica fiscale, finanziaria, economica, sociale dell'istruzione, dei trasporti, della ricerca).
- b. *Promuovere la partecipazione e rappresentanza in condizioni di parità* - attraverso il miglioramento dell'equilibrio tra donne e uomini nel processo decisionale politico, economico e sociale.
- c. *Promuovere la parità di accesso e il pieno godimento dei diritti sociali da parte di uomini e donne*, in particolare migliorare la conoscenza e monitorare la legislazione comunitaria in campo sociale (congedi parentali, tutela della maternità, orario di lavoro, lavoro a tempo parziale, lavoro a tempo determinato), controllare l'inserimento della dimensione delle pari opportunità nell'elaborazione, attuazione e valutazione di politiche e attività comunitarie che influiscono sulla vita quotidiana delle persone (come la politica dei trasporti, i programmi per la salute pubblica, le relazioni esterne, incluse le politiche per i diritti umani e il programma comunitario fondato sull'articolo 13 del trattato).
- d. *Promuovere la parità nella vita civile* - in particolare tale obiettivo prevede il monitoraggio della legislazione e giurisprudenza comunitaria sulla parità di trattamento tra donne e uomini, la proposta di nuove normative per promuovere i diritti delle donne in quanto diritti umani e la lotta contro la violenza a sfondo sessuale e la tratta delle persone a scopo di sfruttamento sessuale.
- e. *Promuovere l'evoluzione dei ruoli e il superamento degli stereotipi legati al genere all'interno delle politiche comunitarie interessate e per mezzo delle stesse*, richiamando soprattutto l'attenzione sulla tematica uomo-donna.

La Strategia si applica non solo alle politiche che interessano direttamente i cittadini dell'Unione Europea, bensì anche alle politiche della Comunità nei confronti del resto del mondo, tramite il processo di allargamento, la cooperazione allo sviluppo e le relazioni esterne in generale.

L'attuazione della Strategia quadro va di pari passo con l'attuazione di un nuovo Programma che funzionerà parallelamente ad essa dal 2001 al 2005, che dovrà coordinare, sostenere e finanziare attività orizzontali negli ambiti d'intervento della strategia che non possono essere finanziate dagli altri strumenti di finanziamento comunitari come ad esempio i Fondi strutturali e iniziative quali Equal.

Per il tramite del programma verranno messi a disposizione nell'arco del quinquennio 50 milioni di euro

¹³ Commissione europea, "Pari Opportunità per le donne e uomini nell'Unione europea - Relazione annuale 2000", 2001, Lussemburgo.

¹⁴ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato delle regioni - Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001 - 2005), COM (2000) 335 def. del 7 giugno 2000.

per finanziare: misure di sensibilizzazione, l'analisi e la valutazione delle politiche che interessano la parità nonché la realizzazione di reti per la parità che colleghino le istituzioni dell'UE, le autorità nazionali, le parti sociali e le ONG.

Queste attività sono a loro volta finalizzate a tre obiettivi:

- promuovere e diffondere buone prassi in materia di parità tra i sessi e i valori alla loro base;
- fornire una conoscenza delle questioni legate, direttamente o indirettamente, alla discriminazione tra i sessi individuando i casi in cui essa sussiste ed esplorando le possibili risposte politiche;
- sviluppare la capacità degli attori principali, come ad esempio le ONG e le parti sociali, di promuovere la parità tra donne e uomini.

Inoltre per coprire tutti gli aspetti della Strategia quadro, cui il Programma conferisce un sostegno finanziario, sono state definite delle priorità:

- 2001-2002 – Parità di retribuzione
- 2002-2003 – Conciliazione della vita lavorativa e di quella familiare
- 2003-2004 – Le donne nel processo decisionale
- 2004-2005 – Stereotipi legati al genere.

2. LA STRATEGIA EUROPEA PER L'OCCUPAZIONE E IL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Un importante progresso per la promozione delle pari opportunità in ambito comunitario si è registrato con l'inserimento delle pari opportunità tra donne e uomini tra i pilastri della nuova Strategia europea per l'occupazione avviata dal Consiglio europeo di Lussemburgo, nel 1997. Durante tale Consiglio venivano adottate le prime direttive europee d'indirizzo per l'azione dei paesi dell'Unione in materia di politiche per il lavoro, avviando quello che da allora è conosciuto come "processo di Lussemburgo".

A partire dal Vertice di Lussemburgo i 15 Stati membri dell'Unione si sono impegnati nel seguire una politica coordinata in favore dell'occupazione, individuando nella disparità fra i sessi, uno dei problemi principali da risolvere.

Gli orientamenti europei per l'occupazione, stabiliti durante il Consiglio europeo di Lussemburgo, si fondano sulle seguenti priorità: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità, denominate per l'appunto pilastri, e che da allora costituiscono la struttura portante a cui gli Stati membri devono fare riferimento nell'attuazione delle loro azioni in materia di lavoro. Per ciascuno di questi pilastri, vengono poi indicate annualmente un insieme di misure (linee guida) da parte del Consiglio europeo e della Commissione ed indirizzate agli Stati membri per la stesura dei Piani d'azioni nazionali (NAP).

Il pilastro pari opportunità

La Strategia europea per l'occupazione è forse l'esempio migliore di cosa l'integrazione orizzontale della parità significa concretamente per la formulazione delle politiche.

Il *rafforzamento delle politiche di uguaglianza delle opportunità per le donne e per gli uomini*, il quarto pilastro, invita anzitutto gli Stati membri ad impegnarsi affinché adottino le strategie necessarie ad assicurare, nell'attuazione delle loro politiche del lavoro, uguaglianza di opportunità di genere. Inoltre gli Stati membri devono adottare tutte le iniziative necessarie a ridurre lo scarto tra il tasso di disoccupazione femminile e quello maschile, nonché a minimizzare eventuali forme di discriminazioni presenti in termini di settori d'attività, percorsi di carriera, retribuzioni. In un'ottica di strategia preventiva, un tale orientamento comporta anche un impegno a monte, vale a dire già a partire dai percorsi scolastici e

formativi iniziali. Si tratta di attuare tutte quelle iniziative in grado di favorire l'inserimento delle donne in quelle filiere di studio che tradizionalmente le vedono discriminate¹⁵.
 Il pilastro pari opportunità sollecita dunque gli Stati membri ad adottare nelle politiche per l'occupazione, misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro (divari sul piano dell'occupazione, segregazione di genere in occupazione e settori e promozione della parità retributiva), indica quale priorità per le politiche nazionali l'implementazione di azioni volte a migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e ad agevolare il reinserimento sul mercato del lavoro dopo un'assenza.

Nel marzo 2000 il Consiglio europeo di Lisbona¹⁶ ha stabilito l'audace e ambizioso obiettivo di fare dell'Unione europea, nell'arco di un decennio, l'economia fondata sulla conoscenza più dinamica, competitiva e sostenibile del mondo intero, in un contesto di piena occupazione e di più forte coesione economica e sociale (la cosiddetta strategia di Lisbona), ed ha identificato nuovi obiettivi per le donne nell'occupazione volti essenzialmente ad accrescere il tasso di occupazione femminile nell'UE. Ciò è essenziale perché aumenti il tasso di occupazione complessivo altro obiettivo della strategia di Lisbona.

In particolare, il Consiglio europeo di Lisbona ha invitato la Commissione e gli Stati membri a favorire tutti gli aspetti legati alle pari opportunità nelle politiche per l'occupazione, compresa la riduzione della segregazione professionale e la possibilità di conciliare ulteriormente la vita lavorativa e quella familiare, in particolare fissando un nuovo parametro di confronto per potenziare l'assistenza all'infanzia. Inoltre, il Vertice di Lisbona ha fissato una serie di obiettivi quantitativi di primaria importanza per conseguire la parità tra donne e uomini nella vita economica, tra cui quello di aumentare il tasso di occupazione femminile dal valore medio attuale del 51% a più del 60% nel 2010. In tale contesto, un'attenzione particolare andrebbe rivolta alla piena integrazione delle donne nella cosiddetta nuova economia, ed inoltre, poiché le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) stanno esercitando un influsso crescente su tutti i settori economici, risulta "indispensabile cercare di dare alle donne pari accesso all'economia della conoscenza, aiutandole ad esserne pienamente partecipi".

Orientamenti comunitari per l'occupazione 2002

Gli orientamenti comunitari per l'anno 2002 tengono conto dell'obiettivo fissato dalla Strategia di Lisbona di incrementare il tasso di occupazione femminile, rafforzano l'elemento del *mainstreaming* ed invitano gli Stati a: sviluppare procedure più efficaci di consultazioni degli organismi preposti alla parità fra i sessi; impostare la valutazione dell'impatto che le misure nazionali esercitano sul genere; sviluppare indicatori al fine di misurare i progressi compiuti verso la parità fra i sessi.
 In particolare gli orientamenti per il 2002 stabiliscono che per conseguire l'obiettivo delle pari opportunità e per ridurre il tasso di disoccupazione femminile è opportuno rafforzare le politiche

¹⁵ Gagliardi F. (a cura di), *op.cit.*

¹⁶ Conclusioni della Presidenza (Lisbona, 23 e 24 marzo 2000).

degli Stati membri per le pari opportunità; tali politiche dovrebbero affrontare tutte le situazioni che influenzano la decisione delle donne di iniziare un'attività lavorativa, adottando delle azioni volte a favorire la conciliazione tra vita familiare e vita professionale e ridurre lo squilibrio tra presenza femminile e maschile in alcuni settori di attività e in alcune professioni e prestare particolare attenzione al miglioramento delle prospettive di carriera delle donne ed all'applicazione del principio della parità di retribuzione.

Il Piano d'azione nazionale (NAP) italiano 2002

Nel 2001 si registra una dinamica positiva dell'occupazione femminile, accompagnata da una riduzione della disoccupazione, che ha interessato anche le regioni meridionali. Nonostante i risultati positivi, il divario della disoccupazione femminile tra Mezzogiorno e restanti aree del paese stenta tuttavia a ridursi. Gli interventi predisposti dal Governo nazionale in tema di politiche di pari opportunità costituisce un obiettivo trasversale, sono rivolti a:

- promuovere l'occupazione femminile, prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, sia sotto l'aspetto dell'accesso al lavoro che della progressione di carriera (decreto legislativo 196/2000);
- perfezionare il monitoraggio sugli effetti di genere delle principali politiche di incentivazione dell'occupazione. A tal senso il Dipartimento per le Pari Opportunità ha affidato all'ISTAT due distinti progetti d'indagine, nelle Regioni del Centro-Nord e del Sud, per cogliere le differenze di genere a livello territoriale e settoriale, nella partecipazione al mercato del lavoro;
- migliorare il sistema della formazione continua, a innovare il sistema della formazione professionale, istruzione e università;
- sostenere azioni volte a favorire la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. E' stato approvato dal Governo un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative sulla maternità e paternità, ai sensi dell'art. 15 della legge 53/2000. Le misure previste dalla legge risultano un utile strumento anche per incrementare ed incentivare forme di occupazione presso le imprese che accedono ai benefici economici laddove è prevista la flessibilità d'orario di servizio del lavoratore padre o lavoratrice madre, ovvero la sostituzione dell'imprenditore che usufruisca di un periodo di congedo parentale. Il Governo italiano ha inoltre recentemente presentato in Parlamento il disegno di legge "Piano nazionale degli asili nido" nel contesto di un disegno più vasto che comprende misure di diverso genere per il rilancio della famiglia.

3. L'INTEGRAZIONE DEL PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITÀ NELLA PROGRAMMAZIONE DEI FONDI STRUTTURALI

I Regolamenti comunitari dei Fondi Strutturali emanati fino al 1988, compreso quello relativo al periodo di programmazione 1989/1993, non avevano riferimenti espliciti alle politiche per le pari opportunità e non ponevano vincoli in tal senso, salvo l'obbligo generico al rispetto delle politiche comunitarie in relazione alle direttive inerenti le pari opportunità.

Un inserimento più esplicito delle pari opportunità nei Fondi Strutturali compare solo nel 1993 con il Regolamento quadro n. 2081/93, ma è riferito solamente al mercato del lavoro.

In occasione della riforma dei Fondi strutturali, gli obblighi previsti dal Trattato di Amsterdam in materia di parità sono stati recepiti nei nuovi regolamenti sui Fondi strutturali per il periodo 2000 - 2006¹⁷.

Le nuove disposizioni relative alle pari opportunità inserite nei regolamenti sui Fondi strutturali, cioè, il FSE (Fondo sociale europeo), il FESR (Fondo europeo di sviluppo regionale) e il FEAOG (Fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia), rivestono un'importanza fondamentale, dal momento che costituiscono il quadro giuridico e l'incentivo necessario per l'applicazione della politica delle pari opportunità in questi Fondi. Inoltre, uno degli obiettivi della "Strategia quadro comunitaria sulla parità fra uomini e donne" (2001-2005) consiste nel promuovere la politica delle pari opportunità per un migliore utilizzo dei Fondi.

Nell'attuale programmazione per il periodo 2000/2006, con i regolamenti emanati nel 1999, il principio di pari opportunità viene assunto con maggiore vigore sia nel Regolamento quadro, sia rafforzato in termini di contenuti nei regolamenti specifici per il FSE, il FESR e il FEAGA, pur se con diversa

¹⁷ Braithwaite M., «Intégration de la dimension égalité des chances pour les femmes et les hommes dans les Fonds structurels: résultats d'une enquête sur les pratiques actuelles en Allemagne, en France et au Royaume-Uni», novembre 1998, rapporto per la DG XVI della Commissione Europea per il seminario di Gelsenkirchen - 21 e 22 gennaio 1999.

intensità, il principio di pari opportunità viene inoltre inserito tra gli obiettivi trasversali della programmazione, insieme alle tematiche ambientali, di sviluppo locale e della società dell'informazione.

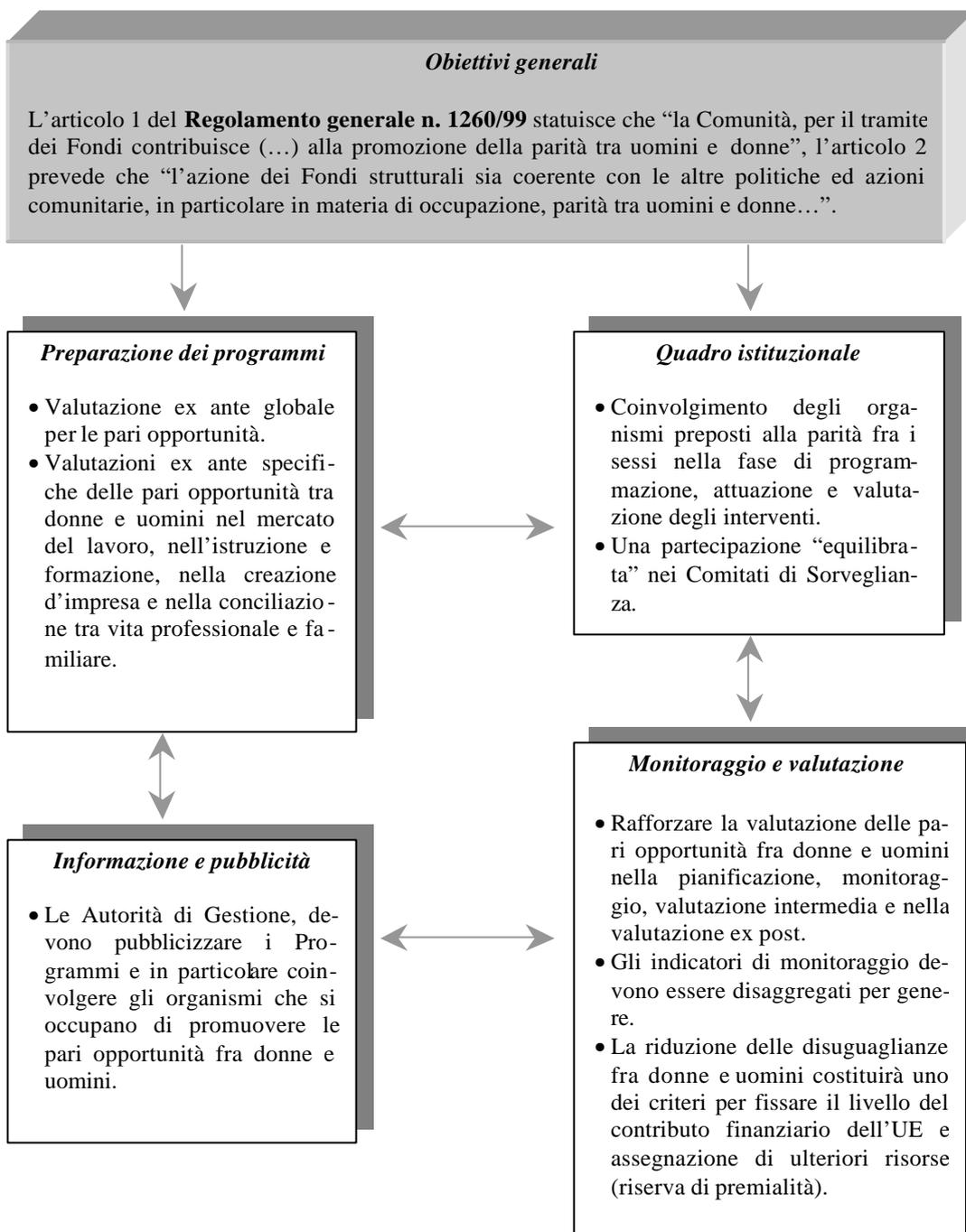
In particolare è fortemente presente nel regolamento del Fondo Sociale Europeo dove, nel quadro delle misure di sviluppo per le risorse umane, il regolamento richiama l'impegno all'eliminazione delle disparità nella formazione e nel lavoro con la promozione della parità uomo-donna e con attenzione a quelle misure che meglio favoriscono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, alle prospettive di carriera, alla creazione d'impresa, agli aspetti della conciliazione, lavoro/vita familiare, ecc.

Conformemente al Regolamento generale sui Fondi strutturali¹⁸, l'obbligo d'inserire la dimensione delle pari opportunità si applica anche alle quattro iniziative comunitarie (2000-2006) Equal, INTERREG III, Urban II e Leader Plus.

Il Regolamento generale considera la parità tra uomini e donne un obiettivo prioritario e stabilisce che gli interventi cofinanziati dai Fondi dovranno tener conto di questa dimensione¹⁹, così come sinteticamente riportato nello schema seguente.

¹⁸ Regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999 recante disposizioni generali sui Fondi strutturali, GU L 161 del 26.06.1999, pagg. 1-42.

¹⁹ Commissione Europea, Technical Paper 3 "Mainstreaming equal opportunities for women and men in Structural Fund programmes and projects", marzo 2000. Per ulteriori informazioni è possibile visitare il sito http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm



4. L'ORIENTAMENTO CONTENUTO NEL QCS OBIETTIVO 1 E SUA TRADUZIONE NEI POR E PON

4.1. Il Quadro Comunitario di Sostegno dell'Obiettivo 1

Nella definizione delle linee strategiche di intervento, il Quadro Comunitario di Sostegno (QCS) Obiettivo 1 2000-2006 afferma come prioritaria la necessità di avvicinare la popolazione femminile al mercato del lavoro, dato che essa costituisce gran parte della riserva di produttività del Mezzogiorno, nonché di incrementare la componente femminile nei luoghi decisionali economici e politici. In particolare, l'analisi della situazione di partenza all'interno del QCS evidenzia come le donne rappresentino una componente dinamica del mercato del lavoro ancora fortemente penalizzata sia in termini di possibilità di inserimento lavorativo che di qualificazione professionale.

Questa posizione di svantaggio non è imputabile a una minore qualificazione professionale, che ha raggiunto livelli equivalenti per le due categorie, ma a una serie di concause tra le quali, si possono segnalare:

- inadeguata dotazione delle infrastrutture sociali in grado di conciliare il lavoro con la vita familiare e che sposta sulle donne l'onere di autoproduzione del lavoro di cura all'interno della famiglia;
- una modesta presenza del part-time nei settori extra-agricoli, dovuta oltre che alle più piccole dimensioni medie di impresa, anche al non favorevole trattamento regolamentare-contributivo;
- una cultura diffusa che colloca la componente femminile in posizione ancora inferiore rispetto a quella maschile.

Questi elementi, pur presenti su tutto il territorio nazionale, sono molto più accentuati, anche se con differenti tassi di intensità, nel Mezzogiorno con particolare riferimento alle zone rurali e quelle a ridosso dei centri urbani dove sono particolarmente accentuati.

Il QCS affronta l'attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne in modo integrato in tutti gli Assi della strategia di sviluppo, prevedendo l'adozione di criteri e misure specifiche che tengano conto delle pari opportunità, e valutando la possibilità di avviare un'azione adeguata di messa in rete per le autorità responsabili delle pari opportunità al fine di consentire lo scambio di esperienze e la diffusione delle migliori pratiche.

Il QCS attribuisce inoltre importanza fondamentale ai seguenti punti:

- incrementare la presenza femminile nella forza lavoro, anche tramite azioni positive specifiche per innalzare i tassi di occupazione;
- garantire alle donne l'accesso al lavoro attraverso progetti di sviluppo locale e la programmazione negoziata;
- assicurare un'adeguata presenza delle donne nelle iniziative di orientamento, istruzione e formazione;
- migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne, anche attraverso il potenziamento dei servizi sociali e di conciliazione tra vita familiare e professionale;
- migliorare la situazione lavorativa delle donne e promuovere la partecipazione femminile alla creazione di attività socio-economiche.

Per l'effettiva realizzazione del principio di pari opportunità nella definizione dei contenuti di dettaglio delle misure e delle modalità di attuazione, il QCS fa riferimento all'impianto metodologico per la valutazione dell'impatto equitativo di genere definito nelle linee guida (giugno 1999 e gennaio 2000) predisposte dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

4.2. Le Linee Guida "VISPO"

A rendere trasversale e prioritaria nella programmazione 2000-2006 la logica del *mainstreaming* di genere, hanno concorso i documenti elaborati da parte del Dipartimento per le Pari Opportunità, nella sua funzione di presidio della realizzazione di politiche di genere nella programmazione dei Fondi strutturali, che hanno avuto lo scopo di fornire linee guida (Linee Guida

VISPO20) finalizzate ad orientare la redazione e la valutazione ex ante dei Programmi Operativi (regionali e nazionali) e dei Complementi di Programmazione da parte delle autorità di gestione individuate nel QCS Obiettivo 1.

Attraverso l'elaborazione delle Linee Guida VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità) sono proposte priorità strategiche, indirizzi, metodologie ed azioni finalizzati ad incorporare il principio di pari opportunità tra donne e uomini nel nuovo ciclo di programmazione dei fondi strutturali 2000-2006.

Il modello VISPO, elaborato a partire da un documento redatto dalla Commissione Europea dal titolo "Valutare l'applicazione del principio di pari opportunità negli interventi dei fondi strutturali – Proposte metodologiche", si inserisce in questo quadro, sottolineando la necessità di assumere, nell'esercizio della programmazione, scelte strategiche in relazione ai criteri di metodo, alla strumentazione da adottare, e alle aree di priorità da privilegiare a garanzia dell'attuazione del principio di pari opportunità. Le indicazioni fornite sono sintetizzabili nei seguenti termini:

- a) *criteri di metodo*: riguardo agli assunti di fondo che orientano il modo in cui si intende dare attuazione al principio di equità di genere, la scelta effettuata è stata quella di prevedere sia la realizzazione di misure specifiche a favore delle donne, sia la realizzazione trasversale delle pari opportunità all'interno dell'insieme complessivo delle politiche e delle azioni secondo il pieno accoglimento del principio di mainstreaming;
- b) *strumentazione*: è stata sottolineata l'importanza di sviluppare una metodologia per la valutazione dell'impatto di genere, e di predisporre in modo sistematico statistiche di genere nonché ulteriori strumenti atti al monitoraggio e alla valutazione degli obiettivi di pari opportunità;
- c) *definizione di obiettivi prioritari per l'impatto di genere*: l'obiettivo generale "Miglioramento delle condizioni di vita e indipendenza delle donne" sintetizza il quadro riepilogativo delle priorità VISPO. Tali priorità sono state definite attraverso l'individuazione di quattro aree di impatto ritenute strategiche per il raggiungimento dell'equità di genere, le quali si configurano come:

²⁰ Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità – "Linee Guida di attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa", giugno 1999.
 Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità – "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", luglio 2000.

- *Miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne*
- *Miglioramento dell'accessibilità delle donne al lavoro e alla formazione*
- *Miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura*
- *Promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.*

Anche nella fase di definizione dei Complementi di programmazione sono state fornite indicazioni alle Amministrazioni titolari di Programmi per la definizione operativa delle misure-azioni di intervento, in modo da implementare concretamente il principio dell'equità di genere, secondo priorità strategiche di seguito riportate.

Quadro complessivo delle priorità strategiche e delle azioni individuate dalle linee guida VISPO

- **Miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne**
 - adeguare il sistema di welfare a livello territoriale
 - sostenere lo sviluppo dell'economia sociale anche garantendo l'emersione e la qualità del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del settore
 - realizzare una rete di infrastrutture civili e culturali adeguate ai bisogni delle persone
 - realizzare e potenziare i servizi alle famiglie in chiave *women friendly*
 - potenziare e sostenere i piani degli orari e dei tempi delle città
 - favorire l'innovazione e il trasferimento di conoscenze in tema di servizi di prossimità

- **Miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione**
 - aumentare l'occupabilità femminile attraverso la creazione di una rete di servizi, specie nelle aree più depresse
 - promuovere l'approccio orientato al genere nell'insieme dei soggetti con competenze nelle politiche del lavoro (soggetti istituzionali e soggetti del partenariato economico e sociale)
 - incentivare i settori produttivi ad alta concentrazione di presenza femminile
 - promuovere l'occupabilità femminile nei settori produttivi emergenti e innovativi
 - promuovere la diffusione di competenze e metodologie orientate al genere tra gli operatori della rete per i servizi all'impiego
 - creazioni di servizi per l'occupabilità rivolti al segmento femminile (Centri/Nuclei per l'occupabilità femminile) per l'erogazione di orientamento, di indirizzo formativo, di accompagnamento nello sviluppo di progetti di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Viene a tal fine sottolineato come necessario il raccordo operativo e funzionale tra i centri per l'occupabilità e i servizi per l'impiego
 - promuovere e sostenere la partecipazione delle donne agli interventi di formazione
 - adeguare il sistema formativo (inteso come l'insieme di istruzione e formazione professionale) all'orientamento di genere

- **Migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura**
 - ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera e nelle retribuzioni
 - promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue per migliorare e stabilizzare le condizioni di lavoro

- accrescere la conciliabilità tra tempi di vita e tempi di lavoro
- promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali
- incentivare l'aggregazione professionale e interprofessionale delle donne anche attraverso la costituzioni di reti
- ridistribuire il lavoro di cura all'interno del più vasto contesto sociale adeguando la rete delle strutture sociali e civili pubbliche di base
- promuovere l'adozione da parte delle aziende di orari tempi e organizzazione del lavoro *family friendly*
- promuovere l'emersione del lavoro nero e irregolare, con particolare attenzione al settore dei servizi alla persona e al lavoro di cura
- promuovere forme di accompagnamento per il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori dopo periodi di assenza a seguito di impegni di cura
- favorire la transizione dal lavoro alla formazione e viceversa
- creare nuove opportunità di valorizzazione delle competenze femminili, specie al fine di superare condizioni di segregazione verticale ed accedere ai livelli della dirigenza

- **Promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche**
 - migliorare l'accessibilità delle donne agli strumenti di incentivazione e sostegno alla creazione di impresa
 - stimolare e sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese
 - creare un fondo di garanzia regionale pubblico/privato finalizzato al credito per imprese e lavoro autonomo femminile, e prevedere la concessione di micro-crediti
 - incentivare la creazione femminile di impresa nei settori strategici per le pari opportunità, in particolare nei innovativi ad elevata base conoscitiva (terziario avanzato, settori dell'ICT, etc.)
 - predisporre misure di accompagnamento per la creazione femminile di impresa e il lavoro autonomo
 - rafforzare le competenze delle imprenditrici e le reti di imprese femminili

4.3. Il principio di pari opportunità nei Programmi Operativi Regionali e nei Programmi Operativi Nazionali Obiettivo 1: uno sguardo di sintesi

Le strategie di intervento in tema di pari opportunità contenute nei Programmi Operativi e relativi Complementi di Programmazione hanno, in linea generale, permesso di individuare una coerenza con gli obiettivi strategici delineati nel QCS e nelle linee guida VISPO. Il tema della parità e pari opportunità ricorre nella maggior parte dei Programmi come elemento caratterizzato dalla presenza di azioni specificamente volte ad incoraggiare l'iniziativa femminile e il rispetto del principio di una equilibrata partecipazione femminile e maschile alle diverse iniziative finanziate dai Fondi Strutturali²¹.

Tutti questi temi sono stati assunti nella definizione degli obiettivi specifici relativi ai vari Assi su cui è articolato il QCS Obiettivo 1, ovvero:

²¹ In allegato sono riportate delle schede di sintesi della programmazione delle Regioni Ob. 1.

- Asse I – Valorizzazione delle risorse naturali e ambientali (Risorse Naturali)
- Asse II – Valorizzazione delle risorse culturali e storiche (Risorse Culturali)
- Asse III – Valorizzazione delle risorse umane (Risorse Umane)
- Asse IV – Potenziamento e valorizzazione dei sistemi locali di sviluppo (Sistemi Locali di Sviluppo)
- Asse V – Miglioramento della qualità delle città, delle istituzioni locali e della vita associata (Città)
- Asse VI – Rafforzamento delle reti e nodi di servizio (Reti e Nodi di Servizio).

Asse I “Valorizzazione delle risorse naturali ed ambientali”

All'interno dell'Asse I “Risorse Naturali”, rispetto alle tematiche di interesse delle politiche di pari opportunità, le Misure finalizzate alla valorizzazione delle risorse naturali ed ambientali, a migliorare la qualità e la tutela del patrimonio naturalistico, allo sviluppo compatibile oltre che ad accrescere l'offerta di beni e servizi in tale settore, possono incidere sulle opportunità occupazionali per la popolazione femminile a partire dalla creazione di condizioni di contesto che possano favorire l'accesso al mercato del lavoro o la partecipazione alla creazione di attività socio economiche ad esempio: nella valorizzazione di sistemi locali naturalistici; nel sostegno all'offerta in forma imprenditoriale di servizi connessi alla fruizione delle aree protette; nella promozione di iniziative produttive sostenibili; nella valorizzazione e sviluppo di attività economiche **non agricole**.

Asse II “Valorizzazione delle risorse culturali e storiche”

Nell'Asse II “Risorse Culturali”, il principio di pari opportunità non viene perseguito nei POR attraverso Misure aventi impatti diretti rilevanti, bensì essenzialmente assegnando priorità, nelle azioni che favoriscono lo sviluppo delle iniziative imprenditoriali per la valorizzazione del patrimonio culturale, ai progetti presentati da giovani disoccupati (e tra questi viene assegnato un ruolo prevalente alle donne). Le azioni che possono favorire impatti positivi, anche se indiretti, in termini di pari opportunità, possono essere i seguenti: promozione e realizzazione di iniziative culturali innovative che valorizzino il patrimonio culturale e le identità locali; promozione di imprenditoria profit e non profit legata al turismo culturale; sostegno ad iniziative imprenditoriali nel settore del restauro, della conservazione e della valorizzazione del patrimonio culturale; creazione di un sistema articolato di offerta di attività culturali e di spettacolo in connessione con la valorizzazione turistica del territorio; promozione di forme imprenditoriali innovativi nella valorizzazione del patrimonio storico artistico.

Asse III “Valorizzazione delle risorse umane”

All'interno dell'Asse III, il principio di pari opportunità fra uomini e donne trova attuazione nelle Misure attraverso interventi specifici che richiamano i quattro ambiti fondamentali previsti dalle Linee Guida VISPO:

- il miglioramento delle condizioni di vita delle donne, con azioni finalizzate a promuovere il sistema del *welfare* a livello territoriale e sviluppare l'economia sociale; promuovere una rete di infrastrutture civili e culturali adeguata ai bisogni delle persone; a creare e potenziare reti di servizi alle famiglie in chiave *women friendly* con speciale riguardo ai servizi di prossimità per le donne; a sostenere i piani degli orari e dei tempi delle città;
- il miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione, con azioni finalizzate ad aumentare l'occupabilità femminile. A ciò si affianca la riorganizzazione dei centri per

l'impiego secondo linee di intervento mirate alle esigenze del target femminile (“centri per l'occupabilità femminile”);

- il miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e la redistribuzione del lavoro di cura con azioni finalizzate a ridurre i divari nei percorsi professionali e di carriera e nelle retribuzioni, anche attraverso un piano di incentivazione, premiale per le aziende che adottino orari, tempi e organizzazione del lavoro *family friendly* (conciliazione);
- la promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socioeconomiche, attraverso azioni finalizzate essenzialmente a migliorare l'accessibilità e la fruizione per le donne delle leggi di incentivazione e sostegno alla creazione di impresa, nonché una rete di servizi integrati per la creazione ed il sostegno dell'imprenditorialità femminile.

Asse IV “Potenziamento e valorizzazione dei sistemi locali di sviluppo”

In generale, l'Asse mira all'ampliamento e al rafforzamento della base produttiva favorendo la nascita e/o la localizzazione di nuove attività e nuove imprese, incidendo significativamente sul miglioramento della situazione lavorativa e sulla promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio economiche. La strategia di *mainstreaming* di genere si attua quindi all'interno dell'Asse IV prevalentemente attraverso operazioni tese a favorire lo sviluppo produttivo, l'aumento di competitività e di produttività, la creazione di iniziative imprenditoriali (con particolare attenzione ai settori ad alta concentrazione femminile e a quelli che hanno dimostrato buone capacità di sviluppo) agendo anche sul completamento ed irrobustimento di filiere produttive e dei distretti industriali. Oltre ad azioni specifiche per lo sviluppo e il sostegno dell'imprenditoria femminile (ad esempio Misura 4.1 - Azione c del POR Puglia, Misura 4.6 del POR Sardegna), nella maggior parte delle Misure ed azioni destinate alle PMI vengono introdotti criteri di premialità per le imprese con una componente di lavoro femminile rilevante; questa premialità riguarda anche i settori in cui le donne sono tradizionalmente sotto rappresentate.

Asse V “Miglioramento della qualità delle città, delle istituzioni locali e della vita associata”

Per quanto attiene le Misure dell'Asse V “Città”, che realizzano prevalentemente interventi strutturali e infrastrutturali, sono previste azioni che potranno produrre degli effetti positivi in termini di riequilibrio dei tempi di vita e di lavoro, con ciò influenzando la possibilità di accesso delle donne al mercato del lavoro.

In questo Asse, i Programmi regionale prevedono infatti interventi di potenziamento dei servizi in generale ed in particolare di quelli volti a facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, quali: asili nido e giardini di infanzia; offerta di servizi di assistenza alternativi e di altri servizi in particolare per anziani e bambini; centri servizi a favore delle famiglie in particolare quelli in condizione di grave disagio; riqualificazione e sostegno alla domanda familiare di servizi alla persona; miglioramento della dotazione strutturale di servizi volti a facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; centri diurni per l'infanzia e a sostegno delle famiglie.

Inoltre, rispetto alle priorità di intervento del Dipartimento per le Pari Opportunità, vanno ricordati alcuni esempi interessanti che riguardano il tema della violenza alle donne con azioni specifiche previste, dal POR Puglia e dal POR Sicilia, negli interventi di recupero e riqualificazione sistemi urbani e che attengono alla creazione di centri di accoglienza e/o centri anti-violenza per donne maltrattate.

Asse VI “Rafforzamento delle reti e dei nodi di servizio”

Per quanto attiene l’Asse VI “Reti e Nodi di Servizio”, gli interventi strategici previsti nelle Misure risultano avere un impatto potenziale sulle pari opportunità, in particolare all’interno di alcune azioni formative, rivolte anche alle donne (finalizzate ad esempio a favorire l’internazionalizzazione delle imprese presenti sul territorio regionale) ed il riequilibrio della partecipazione femminile e maschile nei nuovi percorsi di alta formazione. Rilevanti sono anche le misure che prevedono iniziative per la sensibilizzazione ai valori della legalità e per la sicurezza, attraverso l’organizzazione di campagne di sensibilizzazione contro la violenza e di iniziative e messa in rete di servizi per la lotta contro la violenza domestica nei confronti di donne e bambini.

Infine, va segnalata la presenza di un potenziale impatto positivo in termini di pari opportunità derivante dalla realizzazione di interventi legati allo sviluppo della società dell’informazione (interventi previsti all’interno di ciascun POR), per effetto di un possibile sviluppo e valorizzazione delle componenti più qualificate dell’offerta di lavoro femminile oltre che per la possibilità di incentivare operazioni che intervengono sull’adattabilità delle aziende e dei lavoratori (ad esempio sviluppo del telelavoro) e di incentivare l’imprenditorialità ed il lavoro autonomo femminile.

L’attuale ciclo di programmazione delle politiche strutturali rappresenta quindi un’importante occasione ed una sfida per l’applicazione del principio di pari opportunità.

L’impegno al quale sono chiamati gli Stati membri e, in particolare, le Autorità di Gestione a cui spetta la responsabilità dei Programmi Operativi, è dunque quello di integrare l’uguaglianza di opportunità fra le donne e gli uomini nell’insieme delle politiche che derivano dall’utilizzo di tutti i Fondi Strutturali.

In particolare, nell’attuale fase del ciclo di programmazione, le Autorità di Gestione sono chiamate a introdurre, una “prospettiva di genere” nell’attuazione degli interventi previsti dei Programmi Operativi ovvero devono individuare in che modo le iniziative finanziate dai Fondi Strutturali contribuiscano da un lato alla eliminazione delle condizioni di discriminazione o alla promozione di eguaglianza tra uomini e donne e dall’altro alla presa in carico delle differenze esistenti tra i bisogni e le esigenze delle donne e degli uomini (nell’imprenditoria, nell’organizzazione dei servizi, nella conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro, nella partecipazione alle iniziative formative e di politica attiva ecc.).

Infatti molte delle aree importanti, oggetto di intervento dei Fondi, non sempre accolgono facilmente la prospettiva di genere nella declinazione operativa degli interventi promossi. Le tematiche di genere sono infatti solitamente accettate molto più facilmente nelle politiche di sviluppo che potremmo definire “*soft*” (quali quelle attinenti le politiche e le iniziative intraprese a favore delle risorse umane) mentre risultano meno determinanti nelle aree di intervento “*hard*” (che ricevono tra l’altro la quota più consistente dei finanziamenti comunitari). In effetti, la rilevanza dell’approccio di genere nelle misure ed iniziative promosse ad esempio nel campo delle infrastrutture,

dei trasporti, delle iniziative di sviluppo produttivo ed agricolo, non sempre viene facilmente colta o interpretata.

Se nell'adozione delle scelte strategiche da parte delle Autorità di Gestione, il modello VISPO ha agevolato l'orientamento al mainstreaming di genere, tuttavia nella fase operativa la sua applicazione ha mostrato, accanto ai punti di forza, anche punti di debolezza.

Infatti il suo recepimento è avvenuto con modalità non sempre omogenee, e secondo gradi diversi di assimilazione che hanno registrato a volte un effettivo utilizzo ad orientamento delle scelte di programma attraverso un raccordo con le specifiche esigenze di intervento, a volte invece un accoglimento solo di principio e di carattere formale. Frequenti inoltre i casi intermedi in cui la programmazione di obiettivi e tipologie di azioni finalizzate al principio delle pari opportunità all'interno delle varie misure e assi di intervento è avvenuta in modo parziale, scontrandosi con le difficoltà delle Autorità di Gestione a declinare in termini operativi l'obiettivo del mainstreaming di genere attraverso tipologie di azioni corrispondenti.

Ne è scaturito un quadro in cui le Linee Guida VISPO da un lato hanno svolto importanti funzioni di indirizzo poste ad orientamento strategico della programmazione, dall'altro sono rimaste circoscritte in tale ruolo a causa della difficoltà di trovare modalità efficaci di declinazione operativa all'interno dei diversi passaggi che caratterizzano la fase di attuazione della programmazione ovvero predisposizione dei progetti, avvisi pubblici, valutazione e selezione dei progetti, monitoraggio.

La sfida per le Autorità di Gestione è dunque quella di tradurre gli obiettivi e le priorità strategiche in orientamenti per i soggetti chiamati ad attuare gli interventi in modo da pienamente estrinsecare molte delle potenzialità dei propri Programmi e dare concreta applicazione ed implementazione al principio trasversale delle pari opportunità.

5. LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'AMBITO DEL PON “LA SCUOLA PER LO SVILUPPO”

5.1. Le Misure del PON “La scuola per lo sviluppo”

Il PON “La scuola per lo sviluppo” definisce un sistema di obiettivi rispetto al tema delle pari opportunità incentrato prevalentemente sul sostegno e la promozione di scelte scolastiche e formative mirate a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Le questioni relative alle problematiche inerenti le pari opportunità che interessano il mondo della scuola, in particolare nel Mezzogiorno, non riguardano infatti i temi della frequenza scolastica e del successo scolastico in quanto, come dimostrano i dati e l'esperienza particolare della scuola italiana, si evidenzia una sostanziale parità tra la componente maschile e quella femminile, con la netta prevalenza della seconda nei licei e negli istituti magistrali.

Il problema delle pari opportunità interessa pertanto il settore dell'istruzione per lo più in riferimento alla *continua e forte tendenza ad effettuare scelte formative, da parte delle donne, riconducibili a percorsi tradizionalmente “riservati” ad esse*, con la conseguente sostanziale esclusione da percorsi che conducono a esiti professionali innovativi o di alto livello.

Altro tema che interessa direttamente il mondo dell'istruzione in termini di pari opportunità riguarda *il tasso di passaggio alla vita attiva della popolazione femminile, oltre che la distribuzione qualitativa e quantitativa nei settori dell'occupazione*. In particolare, i tassi di disoccupazione femminili registrati nelle regioni del Mezzogiorno, così come le difficoltà specifiche di rientro nel mercato del lavoro, sono in molti casi dovuti a problemi inerenti il percorso formativo prescelto.

In questa direzione, il PON intende sostenere la promozione di scelte scolastiche e formative mirate a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Coerentemente con tale approccio, diverse Misure ed Azioni del PON sono state strutturate tenendo conto dell'obiettivo del "miglioramento dell'accesso al mercato del lavoro e alla formazione" (Linee Guida VISPO).

Alcune azioni (Misure 3 e 6) sono inoltre finalizzate al "miglioramento delle condizioni di vita" della popolazione femminile, attraverso l'individuazione di azioni di accompagnamento caratterizzate, in particolare, da incentivi ai genitori per sostenere la partecipazione alle attività formative e servizi di mensa e di assistenza di bambini a favore della promozione di pari opportunità nella partecipazione alle attività finanziate dal PON.

Entrando nel merito del Programma, coerentemente con la struttura della programmazione FSE per l'Asse III "Risorse Umane", è stata prevista una specifica Misura finalizzata ad accrescere la partecipazione e a rafforzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro (**Misura 7 "Promozione di scelte scolastiche e formative mirate a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro"**).

La Misura ha come obiettivo la promozione e il sostegno di scelte scolastiche e formative che facilitino l'inserimento o il reinserimento delle donne nel lavoro o nei sistemi scolastici e formativi, attraverso processi di orientamento e acquisizione di competenze trasversali che riducano gli squilibri sia quantitativi che qualitativi relativi alla loro presenza, permanenza e crescita nel mercato del lavoro.

Quanto alle altre Misure del PON, il principio delle pari opportunità può essere individuato nel modo seguente:

- **Misura 1 "Adeguamento del sistema della formazione professionale e dell'istruzione"**

Tra le proprie finalità prevede il sostegno all'innovazione sia delle risorse umane che dei processi formativi, con particolare attenzione al miglioramento della formazione di alunni e docenti sui temi generali dello sviluppo della società dell'informazione e sulle tematiche dell'autonomia e dell'integrazione con il territorio nonché su quelle dell'educazione ambientale e delle pari opportunità.

L'azione 1.3 è in particolare diretta al supporto della formazione in servizio degli operatori del sistema scolastico ed è finalizzata, tra le altre cose, ad offrire strumenti adeguati inerenti alcuni ambiti innovativi del sistema scolastico in materia di pari opportunità.

- **Misura 3 “Prevenzione della dispersione scolastica”**

Il sostegno all’inclusione scolastica e all’integrazione sociale collocano, in primo piano, il tema delle pari opportunità come dimensione del riconoscimento e della correzione dei fattori di disuguaglianza sia di genere che di condizione sociale, culturale e personale.

La tipologia di azione 3.2 prevede, in particolare, interventi funzionali all’orientamento a scelte formative autonome in relazione a interessi e vocazioni personali, contribuendo per questo aspetto agli obiettivi del miglioramento dell’accesso delle donne al mercato del lavoro e della formazione.

- **Misura 5 “Formazione superiore”**

L’attuazione del principio delle pari opportunità è, in particolare, legata alla scelta dei destinatari in quanto orientata al superamento delle più generali diversità di livello sociale e di condizione culturale e alla promozione di pari diritti fra uomini e donne nell’accesso al mercato del lavoro.

- **Misura 6 “Istruzione permanente”**

La Misura mira in particolare a sostenere la qualificazione e il recupero delle conoscenze e competenze di base di giovani e adulti con insufficiente istruzione scolastica, in funzione dell’ingresso o del reingresso nel mercato del lavoro.

Anche in questo caso, l’attuazione del principio delle pari opportunità è legato alla scelta dei destinatari specifici, avendo come orientamento il superamento delle più generali diversità di livello sociale e di condizione culturale e la promozione di pari diritti fra uomini e donne nell’accesso al mercato del lavoro.

5.2. La Misura 7 “Promozione di scelte scolastiche e formative mirate a migliorare l’accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro”

Come già evidenziato nel paragrafo precedente, nella strategia di pari opportunità del PON “Scuola”, riveste un ruolo centrale la Misura 7, articolata su tre Azioni finalizzate sostanzialmente a promuovere la sensibilizzazione del personale scolastico (attraverso percorsi di formazione in servizio), a favorire

l'acquisizione di capacità imprenditoriali attraverso l'integrazione fra competenze curricolari e competenze trasversali e innovative e l'acquisizione di migliori livelli di inserimento e reinserimento lavorativo rivolte a donne adulte.

Nelle schede seguenti sono riportate, in sintesi, le aree di intervento che caratterizzano le tre Azioni.

La prima riguarda lo sviluppo, nei docenti, di competenze finalizzate a definire nei curricula un'offerta formativa che tenga conto delle specificità di genere e proponga metodologie innovative idonee a promuovere nelle studentesse e negli studenti una nuova sensibilità alle problematiche di genere. Inoltre, cosa molto importante rispetto alle problematiche evidenziate nella strategia generale del PON, l'azione dovrà in particolare contribuire ad individuare le metodologie e le modalità utilizzabili al fine di superare i condizionamenti culturali e sociali legati alle scelte dei percorsi di studio e di lavoro.

La seconda Azione dovrà invece sviluppare e promuovere gli interessi della popolazione femminile verso gli indirizzi tecnico scientifici, attraverso percorsi che orientino alle prospettive e agli aspetti operativi delle discipline, per promuovere scelte consapevoli di studio e di lavoro. Inoltre l'azione favorirà l'acquisizione di conoscenze e competenze specifiche e di skill trasversali, che facilitino la transizione scuola-lavoro e la promozione dell'imprenditorialità, anche mediante percorsi di simulazione e/o esperienze dirette nel mondo del lavoro.

Infine, l'ultima azione è finalizzata alla realizzazione di interventi di rimotivazione verso lo studio e il lavoro, attraverso il recupero di competenze di istruzione di base e trasversali, percorsi di orientamento, percorsi di formazione e riqualificazione nonché all'ingresso o al reingresso nel mercato del lavoro.

Misura 7 - Azione 7.1 Formazione dei docenti sulle problematiche delle pari opportunità

L'Azione prevede:

- *Configurazione 7.1.a*): produzione e/o aggiornamento, validazione e diffusione di pacchetti multimediali per la formazione dei docenti sulle pari opportunità, sull'orientamento e per sostenere una programmazione didattica che, nei differenti curricula, inserisca momenti significativi inerenti il ruolo femminile, anche per quanto attiene la dimensione storica;
- *Configurazione 7.1.b*): formazione in servizio per le pari opportunità (percorsi di aggiornamento dei docenti coinvolti nell'orientamento, sensibilizzazione, formazione di donne adulte, attraverso moduli brevi per gruppi di 15 docenti; certificazione delle competenze acquisite dai docenti, ecc.).

Attività previste:

- attività rivolte al sistema:
- attività di studio e ricerca sulle specifiche metodologie di intervento nella problematica di genere;

- studi e analisi dei fabbisogni; individuazione e definizione di standard formativi, di modalità innovative per le certificazioni e i crediti;
- attività di formazione specifica per i docenti, con particolare riguardo per quelli coinvolti negli interventi di orientamento, di bilancio delle competenze e di educazione permanente, in particolare delle donne adulte
- progettazione, validazione ed erogazione di pacchetti in autoformazione sui problemi della parità di genere, rivolti sia al personale scolastico che agli allievi/allieve.
- attività di monitoraggio, valutazione e disseminazione degli interventi.

· misure di accompagnamento:

- informazione e pubblicità
 - Spese dirette a favorire la partecipazione anche di persone non autonome
- (La richiesta di tale spesa deve essere accompagnata da uno specifico progetto didattico di inserimento da cui risultino chiaramente le azioni previste per facilitare l'accesso e la partecipazione all'intervento, in relazione alla tipologia di handicap. I Nuclei di valutazione attivati presso le strutture periferiche avranno la responsabilità di valicare le proposte delle istituzioni scolastiche).

Misura 7 - Azione 7.2 Iniziative di sostegno all'orientamento e allo sviluppo di competenze tecnico scientifiche e di promozione dell'imprenditorialità nelle scuole secondarie superiori

L'Azione prevede moduli per diversi livelli:

- per la sperimentazione, con modalità individualizzate e prevalentemente laboratoriali, di processi collegati alle discipline tecnico scientifiche a partire dal collegamento con la realtà produttiva e ambientale del territorio;
- per la promozione - anche attraverso stage aziendali - di atteggiamenti positivi verso il lavoro autonomo, per la diffusione di una cultura dell'imprenditorialità che valorizzi la diversità di genere e per lo sviluppo di competenze specifiche e trasversali necessarie per la creazione di nuova impresa;
- per la promozione dell'orientamento di genere come sviluppo di competenze, consapevolezza e comportamenti non stereotipati, volti a qualificare l'ingresso delle donne nella vita attiva.

Gli interventi sono caratterizzati da:

- collaborazione con le istituzioni e le strutture del territorio, nell'analisi preliminare dei contesti e dei fabbisogni;
- organizzazione dei percorsi in base al riconoscimento individualizzato delle competenze, dei livelli, degli interessi e delle capacità, da realizzarsi nell'ottica delle differenze di genere;
- percorsi extracurricolari, realizzati mediante moduli di varia misura e metodologie attive e partecipative, finalizzate a prodotti specifici da realizzare sia nel corso dell'anno scolastico che nel periodo estivo anche attraverso stage orientativi e formativi in azienda;
- partecipazione di esperti esterni che, accanto a specifiche competenze professionali, abbiano sensibilità per le pari opportunità di genere;
- verifica e certificazione dei risultati, con particolare riferimento alla ricaduta sui percorsi curricolari;
- configurazioni di contenuto collegate agli interessi specifici dei soggetti e alla condivisione del progetto con essi (contratto formativo);
- informazione, pubblicizzazione degli interventi e diffusione dei risultati sia nel contesto scolastico che nel territorio.

L'Azione è strutturata in moduli unitari -di varia durata e con numero di partecipanti variabile, a seconda delle diverse configurazioni progettuali - rivolti a gruppi di almeno 15 partecipanti, reclutati in base a omogeneità di interessi (senza specifico riferimento a gruppi-classe)

L'Azione prevede,

- come attività rivolte alle persone:
 - percorsi, con valenza prevalentemente laboratoriale, da realizzarsi attraverso modalità innovative e individualizzate, in tempi non istituzionali (extrascuola e vacanze). Sarà correlata a tali percorsi anche la sperimentazione di specifiche modalità innovative di valutazione dell'apprendimento e di certificazione dei crediti;
 - counselling personalizzato, per l'orientamento alla scelta dei percorsi formativi;
 - stage ed esperienze in situazione; percorsi di imprenditorialità in ambiente protetto, e/o simulata.
- come attività rivolte al sistema
 - iniziative di monitoraggio, valutazione e disseminazione degli interventi;
 - attività preliminari di studio e ricerca sulle specifiche metodologie di intervento.
- come misure di accompagnamento:
 - informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del contesto scolastico e delle famiglie, pubblicità e diffusione dei risultati;
 - Spese dirette a favorire la partecipazione anche di persone non autonome.

(La richiesta di tale spesa deve essere accompagnata da uno specifico progetto didattico di inserimento da cui risultino chiaramente le azioni previste per facilitare l'accesso e la partecipazione all'intervento, in relazione alla tipologia di handicap. I Nuclei di valutazione attivati presso le strutture periferiche avranno la responsabilità di valicare le proposte delle istituzioni scolastiche)

Misura 7 - Azione 7.3 Iniziative di orientamento e di rimotivazione allo studio per favorire l'inserimento e il reinserimento delle donne adulte nel mercato del lavoro

L'Azione, rivolta a gruppi di ca. 15 donne adulte, prevede:

- individuazione dei fabbisogni e dei livelli di partenza; "bilancio delle competenze", autoprogettazione dei percorsi, ecc.
- realizzazione di percorsi di orientamento, di istruzione di base e di riqualificazione culturale, finalizzati all'acquisizione di competenze con particolare riguardo all'ambito delle nuove tecnologie dell'informazione e della valorizzazione delle risorse ambientali, nell'ottica delle specificità di genere.

Gli interventi sono caratterizzati da:

- attivazione di percorsi flessibili e personalizzati che alternino momenti di formazione comune, lavoro per gruppi e di autoformazione assistita, counselling e valutazione individuale;
- sperimentazione di azioni innovative di orientamento e tutoraggio.

L'Azione prevede,

- come azioni rivolte alle persone:
 - diagnosi individualizzata e bilancio delle competenze
 - percorsi sia collettivi (per classi, o gruppi) che individualizzati, mirati all'acquisizione di competenze sia scolastiche che trasversali e comprendenti anche attività di verifica finale per il conseguimento eventuale di titolo di studio e/o certificazione dei crediti formativi conseguiti;
 - percorsi di orientamento mirato.
- come attività rivolte al sistema:
 - studi e analisi dei fabbisogni; individuazione e definizione degli standard operativi e delle specifiche modalità per le certificazioni e i crediti;
 - attività di formazione alle pari opportunità di genere per i docenti, con particolare riguardo per quelli coinvolti negli interventi di orientamento, di bilancio delle competenze e di educazione permanente, in particolare delle donne adulte
 - attività di monitoraggio e valutazione degli interventi.
- come misure di accompagnamento:

- informazione e pubblicità
 - Spese dirette a favorire la partecipazione anche di persone non autonome
- (La richiesta di tale spesa deve essere accompagnata da uno specifico progetto didattico di inserimento da cui risultino chiaramente le azioni previste per facilitare l'accesso e la partecipazione all'intervento, in relazione alla tipologia di handicap. I Nuclei di valutazione attivati presso le strutture periferiche avranno la responsabilità di valicare le proposte delle istituzioni scolastiche)
- servizi in favore della promozione della partecipazione delle donne alle attività formative (ad esempio, l'assistenza bambini. Tale assistenza potrà essere realizzata - in linea di massima - o nell'ambito del partenariato attraverso accordi con i comuni che prevedano servizi rispondenti alle esigenze o utilizzando le ore di tirocinio/stage degli alunni delle classi terminali degli Istituti Professionali per i Servizi Sociali, o i docenti delle scuole materne e elementari)

ALLEGATO
SCHEDE DI SINTESI DELLA PROGRAMMAZIONE
REGIONI OBIETTIVO 1

BASILICATA

In merito al rafforzamento delle politiche di uguaglianza delle opportunità per le donne e gli uomini, la strategia delineata nel POR della Regione Basilicata mira a realizzare interventi coerenti con le aree di impatto VISPO (miglioramento dell'accesso al mercato del lavoro e alla formazione, miglioramento delle condizioni di vita e promozione e creazione di attività socio economiche).

Gli obiettivi che caratterizzano le Misure dell'Asse III, con specifiche connotazioni in termini di *mainstreaming*, sono:

- sostegno all'accesso al mercato del lavoro delle donne attraverso i centri per l'occupabilità femminile all'interno dei Centri per l'Impiego;
- rimozione degli ostacoli alla partecipazione, attraverso le azioni di accompagnamento, l'adeguamento dell'offerta formativa alle necessità di vita, anche attraverso l'adattamento degli orari e la formazione a distanza;
- sviluppo di azioni positive di formazione;
- partecipazione a tutte le iniziative, comprese le work experience;
- priorità assegnata alle imprese femminili.

Nell'Asse III, oltre alla Misura specificamente rivolta alle donne (III. E.1), a cui é destinato il 10% delle risorse FSE, é prevista una rete di servizi (Nuclei) per l'occupabilità femminile organicamente inseriti nei Centri per l'impiego (Misura III.1.A.1); tramite questi Nuclei si realizzeranno interventi per l'inserimento e il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro rimuovendo, ove necessario, ostacoli di natura sociale, familiare, organizzativa economica e didattica.

Va rilevato inoltre che le Misure espressamente finalizzate a sostenere l'attivazione di percorsi di formazione professionale, intendono promuovere il conseguimento di almeno il 50% della partecipazione femminile. Tenendo conto che dall'analisi di contesto emerge che la disoccupazione femminile costituisce il 50% della disoccupazione totale, il target indicato sembra avere la funzione di garantire una presenza della componente femminile alle iniziative correlate alla composizione della forza lavoro.

Più in generale si può affermare che tutte le misure previste nell'Asse siano correttamente orientate al genere, assumendo il criterio delle pari opportunità anche negli interventi di formazione superiore e permanente e in quelli destinati al settore della ricerca e sviluppo tecnologico.

La specifica Misura rivolta alle donne (III.1.E.1) si sintetizza in:

- a) Azioni rivolte alle persone:
- Progetti di orientamento;
 - Progetti di formazione integrata per l'occupabilità;
 - Progetti di formazione a distanza;
 - Progetti di formazione per il telelavoro; progetti di formazione di primo inserimento collegati a contratti a causa mista o per neo assunti;
 - Progetti di formazione continua aziendale ed interaziendale per lavoratrici;
 - Progetti di orientamento e formazione per favorire i percorsi di carriera;
 - Progetti di formazione integrata per la creazione d'impresa;
 - Incentivi all'avvio di lavoro autonomo e di impresa, alla formazione e alla mobilità geografica.
- b) Azioni di sistema:
- Progetti di informazione/formazione per le organizzazioni femminili e le parti sociali;

- Progetti di ricerca e studi per la: analisi del mercato del lavoro nell'ottica di genere, analisi delle opportunità di sviluppo dell'imprenditorialità femminile con particolare riferimento ai nuovi bacini d'impiego ed alla economia sociale, analisi di buone prassi sui dispositivi organizzativi atti a promuovere la condizione femminile sul lavoro (stabilizzazione occupazionale, carriere, conciliazione esigenze familiari e di lavoro), valutazione dell'impatto di genere delle politiche di mainstreaming.
- c) Azioni di accompagnamento:
- Interventi di sensibilizzazione del contesto sociale e produttivo, delle parti sociali e delle pari opportunità;
 - Interventi di informazione e pubblicizzazione delle opportunità;
 - Interventi necessari per favorire l'accesso e la fruizione alla formazione.

CALABRIA

L'analisi di contesto contenuta nel POR della Calabria evidenzia la grave condizione femminile nel mercato interno del lavoro conseguente ai divari che si registrano nei livelli di partecipazione, nella collocazione settoriale, nelle qualifiche professionali e nei percorsi di mobilità.

Il Programma Operativo è stato, dunque, elaborato con l'obiettivo generale di massimizzare l'impatto sulle pari opportunità di genere realizzando l'integrazione del principio di parità nella programmazione, sia attraverso un deciso intervento trasversale di *mainstreaming*, sia tramite la promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Il rispetto del principio trova applicazione all'interno non solo del quadro generale delle politiche del lavoro, ma anche di quanto previsto nel complesso delle strategie di Asse finalizzate alla valorizzazione delle potenzialità presenti nel territorio, senza per questo ridurre l'importanza che dovranno continuare ad assumere le azioni positive e, più in generale, le azioni specifiche rivolte alle donne.

All'interno dell'Asse III la strategia di intervento adottata è volta a migliorare i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro regionale, attraverso l'accompagnamento del processo di estensione delle opportunità di lavoro, a partire dal processo di riorganizzazione territoriale del mercato del lavoro.

Nell'attuazione delle misure a valere sul FSE si terrà conto, in particolare modo, di modalità attuative che privilegino le pari opportunità tra uomini e donne, dei sistemi locali di sviluppo dell'occupazione e delle opportunità della società dell'informazione.

L'obiettivo delle pari opportunità, all'interno dell'Asse, viene perseguito in primo luogo all'interno della Misura specifica (3.13), a cui sono assegnate circa il 10% delle risorse finanziarie. Le più significative fra le azioni previste riguardano:

- incentivi economici per i soggetti in cerca di prima o di nuova occupazione e finalizzati al finanziamento dell'avvio di attività autonoma o imprenditoriale;
- percorsi integrati finalizzati all'inserimento lavorativo o alla creazione d'impresa;
- incentivi economici da destinare a donne in cerca di prima o di nuova occupazione e finalizzati al finanziamento dell'avvio di attività autonoma o imprenditoriale;
- incentivi economici destinati alle imprese pubbliche e private e finalizzati al finanziamento di: aiuti all'assunzione; sperimentazione di modelli organizzativi che favoriscono la conciliazione tra vita familiare e lavorativa, o che sviluppano piani aziendali di pari opportunità; aiuti alla trasformazione di forme di lavoro atipico in contratti di assunzione;
- forme di *part-time*; contratti di riallineamento retributivo (emersione lavoro nero);
- dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema di governo.

CAMPANIA

L'analisi di contesto presente nel POR della Regione Campania segnala come rilevanti alcuni elementi che caratterizzano l'inserimento delle donne nel sistema produttivo regionale rappresentati: dagli elevati tassi di disoccupazione e bassi tassi di attività femminile, da una ridotta propensione alla creazione di impresa da parte delle donne e dalla persistenza di fattori di discriminazione per l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, dovuti prevalentemente alla carenza delle qualifiche acquisite e alla rigidità dell'organizzazione del lavoro.

Dall'analisi delle informazioni relative alle singole Misure previste emerge come l'obiettivo principale, individuato nella riduzione dei tassi di disoccupazione della popolazione femminile, sia perseguito in tutti gli Assi previsti dal Programma.

Misure specifiche di formazione rivolte alle risorse umane sono previste, oltre che nell'Asse III, in tutti gli altri Assi di intervento e tengono conto delle pari opportunità tra le priorità trasversali. Si tratta di Misure finalizzate alla formazione per occupati e non, alla creazione di forza lavoro competente, di nuova imprenditorialità e alla realizzazione di percorsi integrati per la creazione di impresa.

Le Misure previste dall'Asse III mirano al "raggiungimento dell'obiettivo dell'accelerazione del trend di sviluppo della Campania, attraverso la riqualificazione del capitale umano, coerentemente con la finalità della riduzione della disoccupazione, perseguita dalla strategia europea per l'occupazione".

L'obiettivo delle pari opportunità viene perseguito in primo luogo attraverso la previsione di una Misura specifica (3.14) all'interno del *policy field* E a cui sono assegnate circa il 10% delle risorse finanziarie, ma complessivamente le azioni previste sono sintetizzabili alla luce delle quattro variabili VISPO:

- 1) migliorare le condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne:
 - creazione di una rete di servizi finalizzati alla conciliazione tra vita lavorativa e extra lavorativa.
- 2) migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro:
 - promozione di servizi finalizzati allo sviluppo di condizioni di contesto favorevoli alla partecipazione alle politiche attive e al loro inserimento nel mercato del lavoro;
 - percorsi per la transizione al lavoro e l'inserimento e reinserimento di donne a rischio di marginalizzazione;
 - accrescimento delle competenze specialistiche finalizzato all'adozione dell'approccio di genere;
 - inserimento di nuove figure professionali nell'ambito delle strutture pubbliche competenti per le politiche relative alle pari opportunità.
- 3) migliorare la condizione delle donne sul lavoro e redistribuire il lavoro di cura:
 - contrasto dei fenomeni di disparità ed esclusione nei percorsi di carriera e nelle condizioni di impiego;
 - adozione e diffusione di modelli organizzativi e di modulazioni di orario che favoriscano conciliazione di vita privata e lavorativa sia nella PA che nelle imprese private;
 - riduzione del lavoro irregolare e superamento della segregazione orizzontale e verticale.
- 4) promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio economiche:
 - percorsi integrati di formazione e accompagnamento per la creazione di impresa e il lavoro autonomo

PUGLIA

Nel Programma Operativo della Regione Puglia e nello specifico nell'analisi del contesto socio-economico e demografico emergono gli aspetti che il nodo problematico delle pari opportunità uomo/donna assume nella regione Puglia.

L'analisi dei punti di debolezza individua alcuni importanti elementi. Fra questi si segnalano la grave insufficienza di strutture di assistenza per l'infanzia e gli anziani; la carenza di servizi alla persona; la mancanza di servizi di orientamento, formazione e informazione rivolti alle donne, specie di età medio-elevata, che inducono forti vincoli all'accesso delle donne al mercato del lavoro.

Permangono difficoltà di accesso al credito, inadeguatezza del sostegno pubblico alla creazione di imprese femminili e una scarsa diffusione di regimi di orari e modalità di lavoro flessibili. Mentre forti sono i vincoli all'affermazione delle nuove imprese femminili indotti sia da una bassa presenza femminile negli organi di decisione delle associazioni e degli ordini che dalla scarsa diffusione di reti.

I punti di forza sono rappresentati dalle opportunità crescenti di lavoro create dallo sviluppo dell'economia sociale, dalla valorizzazione delle risorse naturali e culturali, dallo sviluppo di settori strategici e innovativi e dalla crescente propensione delle donne all'autoimpiego ed al lavoro autonomo.

L'Asse III nella specifica Misura (*policy field* E) relativa alla partecipazione femminile al mercato del lavoro indica come prioritari:

- a) promozione di una cultura di *mainstreaming* per gli addetti dei nuovi servizi pubblici per l'impiego;
- b) percorsi integrati di formazione accompagnamento e consueiling per la creazione di nuova imprenditorialità;
- c) formazione di nuove figure professionali per il rafforzamento e qualificazione dell'offerta di servizi per favorire le donne lavoratrici;
- d) operazioni che realizzino percorsi di rientro tramite percorsi integrati e individualizzati per il recupero e la transizione al lavoro delle donne.

SARDEGNA

La strategia del POR Sardegna mira ad orientare gli interventi, da una parte, sulla promozione della formazione mirata e di alta qualificazione per favorire l'occupazione femminile (in particolare nel lavoro autonomo e nell'impresa) e, dall'altra, sull'incentivazione e creazione di strutture e servizi sociali, per favorire la conciliazione della vita professionale e familiare, per l'accesso delle donne alle carriere e ai vertici decisionali, partendo dalla consapevolezza diffusa che la valorizzazione delle risorse femminili attraverso politiche mirate sul territorio, costituisce un elemento forte di sviluppo e di modernità.

Le Misure FSE, presentano con rilevante frequenza un impatto sia diretto sia indiretto sulle pari opportunità, che in taluni casi viene reso esplicito nelle stesse finalità della Misura. Inoltre le Misure dell'Asse III si distinguono per la presenza di elementi rilevanti, ai fini dell'impatto di genere, dal contenuto "trasversale" all'interno delle azioni previste. Tali elementi permeano la strategia dell'Asse e ricorrono con notevole frequenza nelle azioni all'interno delle varie Misure.

E' il caso della Misura 3.11 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", che si articola in una serie di Azioni volte ad "accrescere la partecipazione delle donne al lavoro dipendente o autonomo". In particolare sono previste azioni rivolte a:

- Sviluppo di strumenti per l'orientamento nella ricerca del lavoro e della formazione professionale rivolti a donne che intendono inserirsi in ambiti lavorativi in cui sono sottorappresentate.
- Concessione di prestiti d'onore per l'avvio delle imprese femminili.
- Sostegno a progetti per il recupero e la valorizzazione delle attività lavorative tradizionali e delle risorse locali.
- Incentivazioni ai datori di lavoro pubblici e privati per sostenere azioni innovative nelle riorganizzazione del lavoro (flessibilità degli orari in entrata e in uscita, part-time, job-sharing).
- Sostegno alle imprese pubbliche e private che attivano servizi di cura per le/i dipendenti con figli minori a carico o con figli portatori di handicap.
- Incentivazione nelle aziende pubbliche e private del lavoro a distanza per conciliare la doppia presenza particolarmente in determinate fasi della vita delle donne.
- Progetti per l'integrazione lavorativa e sociale tra donne sarde ed immigrate extracomunitarie attraverso la valorizzazione delle rispettive culture, tradizioni e abilità lavorative.
- Servizi di sostegno alla diffusione nel mercato dei beni prodotti dalle imprese femminili (ricerche di mercato, workshops, certificazioni di qualità).
- Interventi di avvio e consolidamento degli incubatori di impresa al femminile: indagini mirate sul lavoro femminile come sostegno alla progettazione degli interventi e diffusione di buone pratiche; offerta di servizi di assistenza alle persone.

SICILIA

Per quanto concerne l'analisi e la verifica della presa in conto del principio delle pari opportunità nella programmazione comunitaria della Regione Sicilia, una prima considerazione generale è data dal fatto che esso viene affrontato con un approccio trasversale che investe i vari Assi e le diverse Misure, coerentemente con quanto richiesto dal Regolamento 1260/99, all'art.1, secondo comma. E' stato applicato in via generale il principio del *mainstreaming*, con l'intento di incorporare la dimensione delle pari opportunità nel complesso delle azioni e delle politiche di intervento e di influenzare globalmente le strategie connesse all'utilizzo dei Fondi strutturali.

Nel Programma, in particolare, si intende diminuire il gap occupazionale tra uomini e donne e ridurre fortemente la segregazione "di genere", valorizzando invece le differenze attraverso:

- la promozione della cultura del pari accesso, attraverso interventi di formazione ad hoc per agenti di cambiamento ed operatori di sistemi, affinché si diffonda la logica manageriale, oltre che culturale, delle pari opportunità;
- la promozione sul territorio e in via telematica di una serie di interventi di carattere informativo sulle condizioni di accesso e le relative normative (sportelli donna, pubblicazioni periodiche, siti Internet);
- lo studio e la sperimentazione di modelli integrati di orientamento, formazione ed eventuale creazione di impresa in settori nei quali la presenza femminile sia valutabile in termini di "nuovo apporto";
- lo studio e la sperimentazione di modelli integrati di inserimento lavorativo di donne a livelli manageriali, basati sulla ricerca delle cause della segregazione verticale, che rendono le donne fortemente sottorappresentate anche nei settori dove maggiore è l'occupazione femminile.

Per quanto riguarda l'Asse III, l'obiettivo globale e la strategia d'intervento si articolano in obiettivi specifici che fanno riferimento ai *policy field* del Fondo Sociale Europeo.

Il policy field E prevede linee di intervento direttamente a favore delle donne, quindi rispondenti a tutti i criteri di valutazione VISPO. In particolare, la Misura 3.1.13 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", prevede molteplici azioni coerenti con gli indirizzi VISPO.

Inoltre la Misura prevede attività di supporto a percorsi integrati (orientamento, counselling, formazione, ecc.) di carriera individuale, sia nel lavoro autonomo che dipendente, azioni di supporto alla formazione e al telelavoro e la definizione e attuazione di modalità di lavoro più flessibili. Sono quindi previste azioni di sostegno e servizi per consentire l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e nelle attività di formazione anche attraverso la concessione di voucher per servizi di cura.