

# Il principio di **parità di genere** nei nuovi programmi del FSE (2007-2013)

Un quadro per la programmazione



*Rapporto del gruppo di lavoro ad hoc degli Stati membri  
sulla parità di genere e il mainstreaming di genere*

Autorità di gestione dell'iniziativa EQUAL di  
Austria, Belgio (Fr), Belgio (NI), Estonia, Finlandia e Spagna

Giugno 2006

## Introduzione

Composto da rappresentanti degli Stati membri, il **gruppo di lavoro** ad hoc sulla parità di genere e il mainstreaming di genere è stato istituito al fine di condividere le diverse esperienze e sviluppare dei metodi per integrare efficacemente i principi della parità di genere e del mainstreaming di genere nei Programmi operativi previsti per il periodo 2007-2013.

Il gruppo di lavoro era costituito dai rappresentanti dei seguenti Stati membri: Austria, Finlandia, Spagna, Belgio (regione Vallonia e regione Fiandre) ed Estonia. Gli Stati membri sono i principali responsabili dello sviluppo e della gestione dei programmi finanziati dai Fondi strutturali e, di conseguenza, dell'integrazione del principio della parità di genere nella pianificazione, nella realizzazione di strutture e procedure, nonché nel sistema di monitoraggio e valutazione dei Programmi operativi del FSE. Gli Stati membri possono infatti apprendere reciprocamente l'uno dall'altro. Il gruppo di lavoro ha assunto il compito di organizzare una piattaforma mirata alla condivisione non solo delle lezioni tratte durante l'attuale periodo ma anche di idee e piani su un efficace mainstreaming di genere col sostegno del FSE. Di conseguenza, il gruppo:

- ha svolto la funzione di gruppo di pilotaggio per un workshop sull'integrazione della parità di genere e del mainstreaming di genere nei nuovi programmi del FSE, al quale sono intervenuti oltre 100 rappresentanti degli Stati membri coinvolti nell'elaborazione dei nuovi programmi del FSE;
- ha redatto la presente **nota di riflessione** che sottolinea l'importanza dei principi della parità di genere e del mainstreaming di genere, nonché i vantaggi da trarre dalla loro integrazione; identifica le opzioni di applicazione a livello dei Programmi operativi ed enfatizza le disposizioni di attuazione suscettibili di funzionare.

## Valore e scopo del rapporto

Il quadro d'azione è frutto delle opinioni del gruppo di lavoro di Stati membri da cui è stato elaborato. Lo scopo è quello di definire un insieme di solide buone prassi nell'ambito della parità di genere e del mainstreaming di genere e di fornire orientamenti pratici in modo da rispettare gli obblighi giuridici e regolamentari nonché i vincoli di una corretta gestione. Per garantire l'effettiva integrazione della parità di genere nei nuovi programmi del FSE, il gruppo di lavoro ha ritenuto necessaria l'applicazione di tali buone prassi.

La prima parte del documento è incentrata sull'importanza giuridica, politica ed economica del mainstreaming di genere e dovrebbe rivelarsi particolarmente interessante per le autorità nazionali preposte alla pianificazione e attuazione dei Fondi strutturali europei e alla verifica della loro compatibilità sia con la riforma del processo di Lisbona che con le priorità fissate nelle Linee guida della strategia comunitaria sulla coesione. Nella seconda parte del documento e negli allegati, il gruppo ha cercato di prendere in considerazione i bisogni delle istanze cui spetta l'elaborazione dei documenti di programmazione e dunque di garantire una buona *governance* dei programmi in termini di applicazione, monitoraggio e valutazione.

Il gruppo desidera ringraziare vivamente la Commissione per il sostegno fornito al proprio lavoro.

## *I membri del gruppo di lavoro sulla parità di genere*

PAESE	MEMBRO	indirizzo e-mail
Austria	Sig.na Elke Schmidt Sig.na Ulrike Rebhandl	elke.schmidt@equal-esf.at ulrike.rebhandl@bmwa.gv.at
Belgio Fiandre	Sig.na Caroline Meyers	caroline.meyers@esf-agentschap.be
Belgio (area francofona e germanofona)	Sig.na Jenny Charlier	jenny.charlier@fse.be
Estonia	Sig.na Merlin Orgla	merlin.orgla@sm.ee

Finlandia	Sig.na Riitta Kangasharju Sig. Janne Pennanen	riitta.kangasharju@mol.fi janne.pennanen@mol.fi
Spagna	Sig.na Susana Climent	sclimentd@mtas.es

*Consulente esterno*

Sig.na Suzanne Seeland	seeland@aol.com
------------------------	-----------------

## ***1. L'IMPORTANZA DELLA PARITÀ DI GENERE***

La parità tra uomini e donne è un valore fondamentale della Comunità e, ai sensi **dell'articolo 2** del Trattato, è uno dei principi che **la Comunità deve promuovere attivamente**. **L'articolo 3** fa riferimento al principio del mainstreaming di genere affermando che in tutte le sue azioni la Comunità mira ad eliminare le disuguaglianze e a promuovere la parità tra uomini e donne. Inoltre, **l'articolo 13** prevede le necessarie misure proattive per combattere le **discriminazioni fondate sul sesso**, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. Infine, **gli articoli 137 e 141** sanciscono parità di genere in relazione al mercato del lavoro e pari opportunità e pari trattamento sul lavoro; affermano inoltre che tutti gli Stati membri devono garantire il principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Per promuovere la parità di genere, la Comunità ha adottato un duplice approccio volto ad associare azioni positive a sostegno del sesso sottorappresentato al mainstreaming di genere in tutti i campi di azione politica. La Strategia europea per l'occupazione sul mainstreaming di genere è uno strumento per scoprire e capire meglio le cause delle disparità tra uomini e donne nelle nostre società e per proporre delle strategie appropriate per farvi fronte. Si tratta dell'integrazione della prospettiva di genere in ogni singola fase del processo decisionale – pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione – nell'ottica di promuovere la parità tra uomini e donne. Utilizzato in maniera sistematica, tale strumento permette di sottolineare le differenze tra uomini e donne in relazione a una data politica in termini di diritti, accesso alle risorse o rappresentanza nelle istanze decisionali, ad esempio.

La Strategia europea per l'occupazione (SEO) riflette questo duplice approccio combinando gli obiettivi specifici per le donne (es. tasso di occupazione del 60%, riduzione del divario tra uomini e donne per quanto riguarda occupazione, disoccupazione e retribuzione) con la necessità di integrare una prospettiva di genere in tutte le azioni intraprese. Nel quadro della riforma della SEO e della sua integrazione nel nuovo programma comunitario di Lisbona, sia gli Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione (2005-2008)<sup>1</sup>, che la Comunicazione della Commissione sulle Linee guida della strategia comunitaria per il periodo 2007-2013<sup>2</sup> evidenziano che per combattere la discriminazione e promuovere il mainstreaming di genere, le pari opportunità sono essenziali per avanzare verso la piena occupazione e una minore disoccupazione e inattività.

Nonostante questo quadro globale, le ineguaglianze persistono e ostacolano una partecipazione equa di donne e uomini in tutti gli ambiti della società, che è il simbolo del livello di maturità politica di una società. Questo obiettivo ambizioso è tuttavia lungi dall'essere una realtà. Il mercato del lavoro favorisce ancora gli uomini rispetto alle donne e riflette e rafforza il diverso ruolo delle donne e degli uomini percepito nell'ambiente domestico. Il mercato del lavoro favorisce ancora gli uomini rispetto alle donne e riflette e potenzia le divisioni esistenti sebbene sia comprovato che lo stile di vita della maggior parte delle donne, ma anche di molti uomini, non rientri più in questi schemi rigidi<sup>3</sup>. Chiaramente, il divario tra donne e uomini nell'istruzione e formazione e sul mercato del lavoro, nonché la carenza di servizi di sostegno che permettano di conciliare meglio vita professionale e familiare, stanno ostacolando o almeno rallentando i progressi relativi alla SEO e agli obiettivi di Lisbona.

---

1 COM(2005)141

2 COM(2005)299

3 Rapporto sulla parità tra uomini e donne, 2006, Commissione Europea, COM (2006) 71 finale

#### **Alcuni dati che illustrano la situazione<sup>4</sup>:**

##### **Occupazione e retribuzione**

- Nell'UE, il divario tra uomini e donne è del 15 % in termini di occupazione e del 15 % in termini di retribuzione.
- Il tasso di occupazione delle donne è aumentato maggiormente di quello degli uomini, ma è improbabile che tutti gli Stati membri raggiungano l'obiettivo del 60% della partecipazione femminile al mercato del lavoro entro il 2010. In mancanza di un consistente aumento del tasso di occupazione femminile, non si potrà raggiungere l'obiettivo del 70% dell'occupazione globale fissato dai dirigenti europei e facente parte dei più ampi obiettivi socio-economici del processo di Lisbona.

#### **Alcuni dati che illustrano la situazione<sup>5</sup>:**

##### **Occupazione e retribuzione (continua)**

- Nell'UE, la concentrazione di genere (*segregation*) a livello occupazionale e settoriale è alta e tende ad aumentare. (Livello settoriale: 25,4%; Livello occupazionale: 18,1%)<sup>6</sup>. Il numero di donne che esercitano una professione con responsabilità di supervisione è nettamente inferiore a quello degli uomini. Nelle imprese, solo il 32% dei manager sono donne. Inoltre, nelle posizioni di autorità e responsabilità, la percentuale di donne è ampiamente inferiore: solo il 10 % dei membri dei consigli di amministrazione e il 3% degli amministratori delegati delle maggiori imprese europee sono donne.

##### **Disoccupazione**

- In molti Stati membri, ma non in tutti, il tasso di disoccupazione femminile è più elevato e registra 2,1 punti percentuali in più rispetto al tasso di disoccupazione maschile.

##### **Lavoro part-time**

- La percentuale delle donne che esercita un lavoro part-time è nettamente più alta (il 32,4% contro il 7% per gli uomini) e c'è anche un prezzo da pagare: i lavoratori part-time hanno minori opportunità di formazione e di avanzamento di carriera, stipendi più bassi e un accesso ridotto a retribuzioni supplementari e vantaggi nell'ambito della protezione sociale.

##### **Lavoro, famiglia e vita privata**

- Nell'ambito domestico, le donne portano ancora il fardello di tutte le responsabilità della cura della famiglia e della casa (lavoro non retribuito). Le inchieste condotte sull'utilizzo del tempo<sup>7</sup> che mettono a confronto il numero di ore impiegate dalle donne e dagli uomini in attività legate al lavoro, ai doveri familiari e al tempo libero rivelano che, se consideriamo il tempo totale di occupazione retribuita e mansioni domestiche, in media, la giornata lavorativa delle donne è più lunga di quella degli uomini<sup>8</sup>. Il divario tra i due sessi nell'utilizzo del tempo aumenta quando in casa ci sono bambini in tenera età. Tale dato ha un impatto sui piani di lavoro delle donne e limita le loro opportunità di esercitare un tipo di lavoro paragonabile a quello esercitato in media dagli uomini. Rispetto ai padri, le madri spendono in media 11 ore a settimana in meno in occupazioni retribuite. Le stesse dedicano quotidianamente tra le 5 ore e ½ e le 7 ore e ½ alla cura dei bambini e alle mansioni domestiche.

##### **Istruzione**

- Oggi nell'UE le donne sono più istruite degli uomini e rappresentano la maggioranza dei laureati. Sebbene le donne stiano integrando sempre più le filiere tipicamente maschili, come la matematica, le scienze e l'ingegneria civile, in media si dirigono ancora verso le discipline tradizionalmente femminili e spesso trascurano la scelta di studi orientati verso le scienze o le TIC.

##### **Imprenditorialità**

- Nell'UE solo il 30% degli imprenditori sono donne.

4 Cfr. allegato al Rapporto sulla parità tra uomini e donne, 2006, e Guida al mainstreaming di genere EQUAL

5 Cfr. allegato al Rapporto sulla parità tra uomini e donne, 2006, e Guida al mainstreaming di genere EQUAL

<sup>6</sup> La media è calcolata sul tasso di occupazione nazionale di uomini e donne e rappresenta il numero di donne e uomini che occuperebbero un dato impiego o lavorerebbero in un dato settore se l'occupazione fosse diffusa più uniformemente. Sommando i risultati trasversali all'economia, emerge la percentuale totale di persone impiegate oltre l'equilibrio, cioè l'ammontare totale delle disparità di genere. Tale disparità presentata come una percentuale dell'occupazione totale è un indice della concentrazione di genere (*segregation*).

<sup>7</sup> Eurostat: Statistics in Focus: How women and men spend their time, Risultati di 13 paesi europei, 2004

<sup>8</sup> Ad eccezione di Danimarca, Finlandia, Svezia e Regno Unito dove è quasi equivalente.

Alla luce di queste persistenti disparità la Commissione ha adottato una “Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini”<sup>9</sup>, in cui vengono evidenziate le aree prioritarie per l’azione comunitaria per il periodo 2006-2010. La Commissione si propone, tra l’altro, di trattare un insieme di disparità quali le differenze tra uomini e donne in materia di dipendenza economica, in particolare il divario sulla parità di retribuzione, le persistenti preoccupazioni per conciliare vita professionale e vita privata o l’equa rappresentanza di donne e uomini nelle istanze decisionali.

Inoltre, il Consiglio europeo dei capi di Stato e di governo ha approvato il Patto europeo per la parità di genere<sup>10</sup> che rappresenta l’impegno degli Stati membri a colmare i divari di genere e a combattere gli stereotipi sul mercato del lavoro, a promuovere un maggiore equilibrio tra vita privata e professionale per tutti e rafforzare il mainstreaming di genere in tutte le politiche. L’8 marzo 2005 la Commissione ha altresì proposto la creazione di un Istituto europeo per l’uguaglianza di genere<sup>11</sup>, destinato a divenire un importante strumento per la diffusione dell’informazione, lo scambio di buone prassi e lo sviluppo di strumenti tecnici per la promozione del mainstreaming di genere.

Il patto e la tabella di marcia sono completamente in linea con la [Relazione annuale sui progressi della strategia di Lisbona 2006](#) della Commissione il [Rapporto sulla parità tra uomini e donne 2006](#), documenti che sottolineano che rafforzare la posizione delle donne sul mercato del lavoro colmando i divari di genere e consentendo un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita privata riveste un’importanza fondamentale per raggiungere gli obiettivi di Lisbona di diversificare e migliorare le competenze della forza lavoro europea e quindi di contribuire a rendere l’Europa più dinamica e competitiva, in modo sostenibile e rafforzando l’inclusione sociale.

In effetti, a livello microeconomico, è sempre più evidente che le politiche del personale che integrano una dimensione di parità di genere presentano dei vantaggi sia per i dipendenti **che** per i datori di lavoro. Un’organizzazione del lavoro flessibile e *family-friendly* e un equilibrio tra vita privata e vita professionale che, oltre ad un orario di lavoro impostato sui bisogni, offrono assistenza e altri servizi a sostegno della famiglia, contribuiscono chiaramente a ridurre l’assenteismo e ad incrementare la produttività e la competitività di imprese, aree locali e regioni.

A livello macroeconomico, elevare al massimo il contributo economico delle donne è indispensabile per attenuare gli effetti dei cambiamenti demografici che stanno causando la carenza di manodopera e la disparità di competenze in molti settori economici ed occupazionali. Aiutare le donne a sviluppare appieno le loro potenzialità, particolarmente nei settori in cui sono scarsamente rappresentate, allarga e rafforza il complesso di talenti e competenze, un punto cruciale a favore della competitività dell’Europa sui mercati globali.

## 2. VALORE AGGIUNTO - L’ESPERIENZA DELL’ATTUALE PERIODO DI PROGRAMMAZIONE

### 2.1. Pianificazione e realizzazione

L’esperienza tratta dal FSE, e dall’iniziativa EQUAL<sup>12</sup> in particolare, ha dimostrato che l’approccio di un mainstreaming di genere fornisce un valore aggiunto all’elaborazione e alla promulgazione di politiche complessive sul mercato del lavoro e permette di far fronte alle sfide di cui sopra. In particolare, il mainstreaming di genere:

- contribuisce a garantire che **sia uomini che donne siano economicamente attivi**, con l’obiettivo di utilizzare una parte maggiore della forza lavoro produttiva e quindi contribuire alla riduzione della povertà nonché all’aumento della crescita economica;

<sup>9</sup> 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 def.).

<sup>10</sup> Consiglio dell’Unione europea (23/24 Aprile 2006) 7775/06: [Conclusioni della presidenza](#)

<sup>11</sup> COM(2005)81 def. dell’8.3.2005

<sup>12</sup> Creato nell’ambito di EQUAL, il Gruppo sul mainstreaming di genere ha elaborato nel 2004, basandosi sulla propria esperienza dell’iniziativa EQUAL, una Guida al mainstreaming di genere, la quale, pur essendo rivolta in primo luogo ai soggetti coinvolti in EQUAL, è uno strumento utile anche in un contesto più ampio.

- contribuisce ad apportare un **cambio strutturale nella società**, non limitando gli sforzi solo all'adozione di misure specifiche per sostenere le donne, ma perseguendo la parità<sup>13</sup> prendendo in considerazione l'impatto sulla rispettiva situazione delle donne e degli uomini;
- **colma i divari esistenti nei campi d'azione politica** sostenendo lo sviluppo di nuove politiche che integrino la parità di genere in altre aree politiche come lo sviluppo economico, l'appoggio alla creazione d'impres e l'imprenditorialità, la formazione permanente; ecc.;
- **combatte le disuguaglianze**, fonte di discriminazione contro l'uno o l'altro sesso;
- rappresenta un ulteriore passo in avanti nello sforzo per le pari opportunità e implica una propensione ad agire per determinare una **distribuzione equilibrata di responsabilità** tra uomini e donne **sia nella vita familiare che professionale**;
- potenzia le strategie che danno una **equa opportunità agli immigrati e agli altri gruppi vulnerabili** di donne e uomini ai fini di un'integrazione efficace;
- sostiene una **politica di assunzioni equilibrata e un avanzamento di carriera** nell'ottica di abolire la concentrazione di genere a livello orizzontale e verticale sul mercato del lavoro nonché di trarre il massimo dei vantaggi a livello produttivo dalla diversità di genere;
- promuove l'**equilibrio di genere nei processi decisionali** che crea condizioni migliori per la parità tra uomini e donne;
- produce **miglioramenti nelle prassi e nelle politiche esistenti** poiché mediante una valutazione dell'impatto sui generi, le strategie e le misure possono essere meglio adattate alle esigenze dei diversi gruppi target di uomini e donne;
- fornisce in ogni Stato membro – tramite la cooperazione transnazionale – una **prospettiva alternativa** in materia e quindi stimola nuove idee e soluzioni ampliando gli orizzonti;
- contribuisce a **tradurre in realtà leggi e regolamenti** apportando cambiamenti nella vita quotidiana delle persone.

## 2.2. Rapporti con gli altri Fondi strutturali e i principi EQUAL

Integrare il principio del mainstreaming di genere agli altri principi quali partenariato, innovazione, transnazionalità, partecipazione attiva e integrazione nelle strategie crea un reciproco effetto di potenziamento. A titolo d'esempio, la **cooperazione transnazionale** stimola lo scambio di esperienze e la partecipazione attiva, contribuisce al reciproco benchmarking e porta alla creazione di sinergie nell'integrazione nelle strategie. Esiste una notevole varietà di esempi di buone prassi che dimostrano come lo scambio e il trasferimento possano **incrementare i livelli di parità di genere nelle organizzazioni e anche avviare la diffusione e l'integrazione nelle strategie** di risultati che sono stati raggiunti altrove in Europa o sviluppati congiuntamente dai partenariati transnazionali<sup>14</sup>.

**Il Partenariato**<sup>15</sup> è importante per far fronte alle disparità di genere. Sia a livello programmatico che progettuale, sarà spesso opportuno tener conto della consulenza di organismi pubblici e privati che trattano questioni legate alla parità di genere. Quando si tratta di disparità di genere sui luoghi di lavoro, è fondamentale associare sia le associazioni dei datori di lavoro che i sindacati, che sono gli attori principali delle politiche sul mercato del lavoro. Le disparità di genere sono spesso il risultato delle strutture sociali che non possono essere modificate da

<sup>13</sup> Cfr.: **Two approaches under the microscope** (Due approcci al microscopio) (Fonte: Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff. <http://www.undp.org/gender/tools.htm>) L'approccio **incentrato sulle donne** ritiene la loro esclusione e mancanza di partecipazione come il problema principale. L'obiettivo è uno sviluppo più efficace ed efficiente, la soluzione è integrare le donne nelle strutture esistenti e la strategia è quella di stabilire azioni rivolte specificatamente alle donne; l'approccio di genere è **incentrato sulle persone**. Il tema centrale è la (non equa) relazione tra uomini e donne. L'obiettivo è uno sviluppo equo in cui donne e uomini condividono decisioni e potere, opportunità e risorse. La soluzione è quella di trasformare relazioni e strutture non eque e la strategia è quella di identificare e soddisfare i bisogni pratici e strategici espressi dalle donne e dagli uomini per migliorare le proprie condizioni.

<sup>14</sup> Esempi: Il PS portoghese "[Agir para a Igualdade](#)" (Agire per la parità) è stato usato come modello da alcuni dei partner in Italia e in Ungheria per elaborare delle linee-guida a sostegno delle imprese per l'introduzione di programmi di parità. Il **PS JIVE** del Regno Unito "ha esportato" in Finlandia il concetto di Centro nazionale risorse sulle donne nelle discipline scientifiche, ingegneristiche e tecnologiche.

<sup>15</sup> Vedi esempi di partenariati riusciti sulla parità di retribuzione in [Scozia](#).

un'unica istituzione, ma solo da tutti i soggetti coinvolti nella cooperazione (le ONG, il futuro Istituto per la parità di genere, i Patti territoriali, ecc. ). Il che è importante per dimostrare che il mainstreaming di genere non è uno strumento burocratico, bensì uno strumento consultivo effettivo.

I principi della **partecipazione attiva**<sup>16</sup> e del mainstreaming di genere sono strettamente legati. Sia a livello programmatico che progettuale, ciò significa che il principio di partecipazione attiva non si limita solo all'associazione di gruppi target nella pianificazione e nel processo decisionale, ma anche alla partecipazione attiva di rappresentanti di entrambi i sessi dei gruppi target. Nella pratica questo elemento viene molto spesso ignorato, pur essendo un aspetto importante in quanto le disparità esistono e all'interno degli stessi gruppi target uomini e donne esprimono bisogni diversi.

Per lo stesso motivo, l'**innovazione**<sup>17</sup> - e probabilmente la cosiddetta innovazione orientata al contesto, in particolare - è un fattore importante nella lotta alla disparità tra i sessi. È fondamentale capire che il mainstreaming di genere è, di per sé, un'innovazione orientata al processo che può permettere un cambio sostanziale.

### **3. IL MAINSTREAMING DI GENERE NEI QUADRI DI RIFERIMENTO STRATEGICO NAZIONALI E I PROGRAMMI OPERATIVI RISULTANTI**

Per il nuovo periodo di programmazione 2007 – 2013 i rapporti tra i Fondi strutturali e il quadro generale della Strategia europea per l'occupazione sono stati rafforzati affinché i Fondi strutturali possano contribuire più efficacemente agli obiettivi occupazionali e agli **obiettivi** della **“Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione”**. Un'attenzione particolare viene rivolta ai tre obiettivi principali, ovvero **massima occupazione, qualità e produttività sul lavoro, coesione sociale e inclusione sociale**. Per raggiungere tali obiettivi sono essenziali delle politiche di parità di genere: la piena occupazione richiede un notevole incremento della partecipazione delle donne e dei lavoratori più anziani al mercato del lavoro; le politiche e le prassi che migliorano l'equilibrio tra vita privata e professionale degli uomini e delle donne sono un elemento essenziale nello sforzo di accrescere qualità e produttività sul lavoro; infine, le strategie di coesione e inclusione sociale non possono funzionare se non si tiene conto delle diverse situazioni di vita e delle esigenze degli uomini e delle donne.

L'**articolo 16** della proposta di regolamento recante disposizioni generali sui [Fondi strutturali \(2007-2013\)](#)<sup>18</sup> afferma che gli Stati membri e la Commissione devono garantire la promozione della parità tra uomini e donne, la non discriminazione e l'**integrazione della prospettiva di genere** durante le varie fasi della realizzazione dei Fondi.

Tali obiettivi vengono specificati ulteriormente in varie disposizioni della proposta di [Regolamento relativo al FSE](#). L'**articolo 2** cita la promozione della parità tra uomini e donne. L'**articolo 3** elenca le azioni specifiche per aumentare l'occupazione delle donne e ridurre la concentrazione di genere sul mercato del lavoro, affrontando alla radice la disparità di retribuzione tra i sessi, e per conciliare vita privata e professionale e migliorare l'accesso alle strutture di assistenza per i bambini e altri membri della famiglia. L'**articolo 6** incita gli Stati membri a promuovere, nei propri programmi operativi, la parità di genere e le pari opportunità, nonché a includere in tali programmi una descrizione delle misure adottate a tal fine per tutto il ciclo di organizzazione, ovvero preparazione, applicazione, monitoraggio e valutazione. Inoltre, l'**articolo 10** contiene l'obbligo per gli Stati membri di presentare relazioni sull'applicazione del mainstreaming di genere e di qualsiasi azione specifica sul genere.

---

<sup>16</sup> Esempi innovativi dai [Paesi Bassi](#): Partecipazione attiva di uomini e donne per condividere le mansioni domestiche e familiari non retribuite.

<sup>17</sup> L'innovazione è stata promossa da un PS francese che ha lanciato un processo di cambiamento basato su politiche di gestione del tempo orientate alla parità di genere.

<sup>18</sup> COM (2004)492 def.

**L'impegno formale del Trattato sulla parità di genere** e le disposizioni contenute nella proposta di Regolamento sul FSE hanno **carattere vincolante**, il che richiede una risposta concreta e non simbolica nei documenti di programmazione del FSE e un'attenta considerazione della questione che non deve essere vista come un optional.

### 3.1. Sfide e opzioni di attuazione

Sempre più ricerche sottolineano che **non esiste una realtà di neutralità in materia di genere**. Facendo riferimento all'attuale periodo di programmazione del FSE (2000-2006), la Commissione<sup>19</sup> evidenzia che le decisioni politiche, che sembrano neutre in termini di genere (...), possono avere un impatto diverso su uomini e donne, anche se tali differenze non sono intenzionali. Classificare le priorità come **neutre in termini di genere** significherebbe ignorare l'attuale orientamento delle politiche, se tale principio venisse incluso nei Quadri di riferimento strategico nazionali o nei programmi operativi. Oltre ad includere la parità di genere come uno degli obiettivi orizzontali nei documenti di programmazione, è necessario applicare il **mainstreaming di genere** per garantire che l'aspetto della parità venga integrato in tutti gli assi prioritari. A seconda della rilevanza, della dimensione e della portata della disparità tra i sessi, in base a quanto riportato nel programma di riforma nazionale o individuato tramite una valutazione ex-ante, gli Stati membri avranno un margine di manovra per applicare il principio del **mainstreaming di genere** a livello dei progetti o dei beneficiari dei fondi.

Essendo vincolante e dato che richiede l'integrazione della prospettiva di genere in ogni fase del processo decisionale, il **mainstreaming di genere** deve essere applicato come principio orizzontale e trasversale.

- Le esperienze precedenti dimostrano che una specifica priorità introdotta a parte viene percepita come il solito "angolo delle donne" in cui vengono prese in considerazione tutte le esigenze della parità di genere. Con tale soluzione si tende a far pressione per applicare il **mainstreaming di genere** a scapito di tutte le altre priorità e si corre il rischio che vengano sviluppate soprattutto attività orientate all'azione positiva e che, al contrario, non emerga l'approccio strutturale desiderato sulla parità di genere.
- Tuttavia, facendo della parità di genere un principio esclusivamente trasversale si potrebbe correre il rischio di tralasciare la necessità di azioni positive. Occorrerebbe pertanto, se si considera seriamente il **mainstreaming di genere**, adottare una **combinazione di entrambi**. Per garantire che le diverse situazioni di vita, esigenze e interessi di uomini e donne vengano presi in considerazione nei programmi, è necessario procedere ad una valutazione dell'impatto su entrambi i sessi in modo da identificare le possibili ripercussioni delle priorità e delle misure intenzionali sulle donne rispetto agli uomini. I risultati della valutazione possono rivelare ampi divari tra uomini e donne che - come sottolineato sopra - è necessario colmare, come afferma la proposta di Regolamento sul FSE, la SEO e la riforma del processo di Lisbona. Pertanto è fondamentale e logico stabilire un quadro generale per le azioni positive rivolte alle donne e, in alcuni casi, anche agli uomini.

Tale duplice approccio ha chiaramente un maggiore potenziale di integrazione nelle strategie, come può essere dimostrato dalle buone prassi di EQUAL sia a livello programmatico che progettuale. (Cfr. Allegato: Dossier di schede di buone prassi). Le lezioni tratte indicano che bisogna soddisfare un certo numero di criteri per produrre un cambiamento duraturo. Tali criteri includono:

- Un approccio dall'alto verso il basso;
- La disponibilità di conoscenze e competenze;
- La formulazione di obiettivi sostenibili di parità di genere;

---

<sup>19</sup> Commissione europea: Nuovo periodo di programmazione 2000 -2006: Technical Paper 3: Integrazione nelle strategie per le pari opportunità tra uomini e donne nei programmi e nei progetti dei Fondi strutturali, 2000

- Strategie per coinvolgere gli attori ad ogni livello della gerarchia organizzativa (dal basso verso l'alto);
- Monitoraggio e valutazione;
- L'integrazione del mainstreaming di genere come elemento integrante nella gestione e nei sistemi di controllo delle organizzazioni o delle istituzioni coinvolte nella realizzazione dell'approccio;
- La raccolta e diffusione di informazioni su esempi riusciti a prova del successo del mainstreaming di genere non solo come strumento per fare della parità di genere una realtà, ma anche per migliorare le prestazioni dell'economia europea.

Sembra essere una buona prassi – come proposto dalle autorità di gestione del FSE del Belgio (regione delle Fiandre) – l'elaborazione di un chiaro **Piano strategico d'azione sul mainstreaming di genere** che comporti un **obbligo** corrispondente per tutti gli organismi coinvolti nell'attuazione. Ad esempio, l'indicazione degli indici di performance è un valido strumento per soddisfare tali obblighi e per accertarsi della trasparenza. È opportuno, durante la programmazione, identificare possibili problemi specifici in materia di parità legati piuttosto ad ogni singola priorità e garantire che le risorse finanziarie contengano i fondi necessari invece di inserire una clausola standard da applicare nella fase di attuazione. Se viene realizzato con successo, il FSE potrebbe quindi fungere da catalizzatore per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e azioni nazionali.

#### **4. L'APPLICAZIONE DEL MAINSTREAMING DI GENERE ALL'INTERO CICLO DI ORGANIZZAZIONE DEL FSE**

In occasione del recente seminario sul FSE tenutosi a Bruxelles, è stata evidenziata una serie di ostacoli suscettibili di rendere l'integrazione della parità di genere nei futuri programmi del FSE difficile e piena di criteri da soddisfare. La mancanza di volontà politica, nonché di conoscenze e competenze, figura in cima alla lista dei problemi; ma anche la complessità del mainstreaming di genere come strumento e i persistenti stereotipi sugli uomini e sulle donne vengono messi in causa per la lentezza con cui tale principio si sta affermando.

Per superare queste barriere è fondamentale riflettere sull'intero ciclo di programmazione e attuazione e considerare per ogni fase del ciclo una gamma di possibili azioni che siano in grado di garantire l'integrazione della dimensione di genere. Le fasi o i componenti potrebbero essere i seguenti:

- **Programmazione**  
Consiste in tre elementi principali che rappresentano le pietre angolari dei documenti di programmazione: condurre analisi socio-economiche, fissare gli obiettivi e pianificare la loro realizzazione.
- **Attuazione**  
Riguarda la conversione dei documenti di programmazione in azioni reali. Implica un processo che tradurrà gli obiettivi e le strategie precedentemente fissate in attività che saranno finanziate nell'ambito delle priorità e delle misure scelte. Ovviamente, la procedura della valutazione e dell'approvazione dei progetti rientra in questa fase.
- **Pilotaggio e gestione dei programmi del FSE con una dimensione di genere intrinseca**  
Non si tratta di una fase successiva alle due appena descritte, ma di una dimensione che dovrebbe essere presente in tutte le fasi. Infatti, integrare la dimensione di genere nelle funzioni di pilotaggio e monitoraggio riveste un'importanza cruciale non solo quando le autorità di gestione sono state designate e i comitati di accompagnamento costituiti, ma anche per tutta la durata dei programmi.
- **Monitoraggio e valutazione**  
Idealmente in questa fase vengono raccolti i risultati quantitativi e qualitativi ai diversi livelli di azione. La valutazione dovrebbe essere ideata in modo da applicare il mainstreaming di

genere a tutte le aree e a tutti i livelli di azione e non come un elemento aggiuntivo il cui ruolo potrebbe essere facilmente marginalizzato.

Il *Project Cycle Management* (PCM) (gestione del ciclo del progetto) è uno strumento che può contribuire a gestire efficacemente le quattro fasi precedenti. Nell'ambito di EQUAL sono stati sviluppati due strumenti basati sul PCM che possono essere usati sia a livello programmatico che progettuale: una guida *step-by-step* contenuta nella guida al mainstreaming di genere EQUAL<sup>20</sup> e un set di strumenti che comprende una guida alla pianificazione, al monitoraggio e alla valutazione<sup>21</sup>.

## 4.1. Programmazione

### 4.1.1. L'analisi socio-economica

Nell'ambito di un documento di programmazione come il Quadro di riferimento strategico nazionale, l'analisi socio-economica raccoglie dati, statistiche e risultati rilevanti al fine di formulare affermazioni valide riguardo ai problemi economici e occupazionali da affrontare e anche riguardo alla situazione di partenza. Nei programmi precedenti, la situazione delle donne e le conoscenze in termini di performance di parità di genere costituivano di solito un capitolo a parte dell'analisi. In un nuovo programma con una chiara prospettiva di mainstreaming di genere, tale dimensione dovrebbe essere inserita in ogni capitolo e indicare le differenze tra uomini e donne rispetto ai problemi che il FSE si prefigge di prendere in considerazione, ma anche rispetto alle diverse realtà delle loro vite.

Ciò richiede quanto segue:

- L'uso esclusivo di **dati non legati al genere**; in particolare quelli che illustrano i tassi di attività e inattività, la disoccupazione e la disoccupazione di lunga data, la concentrazione verticale ed orizzontale del mercato del lavoro e la creazione e crescita di imprese.
- La descrizione della **situazione** in termini di parità tra donne e uomini nei programmi sul mercato del lavoro, sulla formazione professionale e nelle qualifiche, nonché gli attuali livelli di fornitura di servizi rilevanti per le pari opportunità (servizi di custodia per i bambini e per gli anziani, trasporti, ecc.).
- I gruppi target dei programmi del FSE vengono sempre selezionati in base al genere. Non è accettabile suddividere i gruppi target in categorie come "giovani, lavoratori anziani, immigrati e donne". **Né gli uomini né le donne dovrebbero essere un gruppo target.** In ogni gruppo target donne e uomini sono – quantitativamente – rappresentati in modo diverso. Trascurare tali differenze non farà altro che riprodurre le disparità legate al sesso sul mercato del lavoro.
- **Le differenze di genere suscettibili (non più) di essere rilevanti o compatibili con le esigenze di uomini e donne non devono continuare ad esistere.** Ad esempio, in genere non si dovrebbe dare per scontato che la formazione part-time o l'impiego part-time siano adatti alle donne mentre la formazione a tempo pieno o l'impiego a tempo pieno siano adatti agli uomini.
- Non solo vengono identificate le differenze di genere ma anche le **radici sottostanti** e le cause della discriminazione e delle disparità vengono evidenziate, il che è una condizione preliminare per apportare il cambiamento.

---

<sup>20</sup> Commissione europea: [Guida al mainstreaming di genere](#), Briefing Note 10, p. 24;

<sup>21</sup> Commissione europea: [EQUAL Partnership Development Toolkit](#),

Affinché l'analisi sia una base attendibile e utile per la programmazione, dovrebbe essere garantito che

- Gli "ideatori" dei documenti di programmazione siano loro stessi esperti di questioni di genere o coinvolgano esperti in materia;
- Nell'eventualità che le analisi vengano affidate a organismi di ricerca, questi ultimi siano in possesso delle necessarie competenze in materia di genere.

## 4.2. Fissare gli obiettivi di parità di genere

In base ai risultati delle analisi, saranno formulati gli obiettivi strategici globali dei nuovi programmi del FSE i quali – in base all'approccio del mainstreaming di genere – conterranno ciascuno una dimensione di genere. Perciò

se contenessero **scopi chiari** e, preferibilmente, anche obiettivi (numerici e qualitativi) in relazione alla parità tra i sessi, i Quadri di riferimento strategico nazionali dimostrerebbero un approccio credibile al mainstreaming di genere.

Sarà necessario **capire esattamente** come gli interventi del FSE possano contribuire alla parità di genere nei rispettivi campi di intervento delle politiche.

- **Gli scopi e gli obiettivi dovranno riflettersi nelle principali sfide legate alla parità tra i sessi**, ad esempio: la scarsa rappresentazione delle donne (e in misura minore degli uomini) in alcuni settori economici ed impieghi; la carenza di misure di sostegno per conciliare vita professionale e privata; la scarsa rappresentazione degli uomini nelle attività non retribuite di cura della famiglia, ecc.
- Inevitabilmente, ci saranno obiettivi conflittuali che emergeranno da altri campi politici e attribuire loro la priorità sarà compito dei responsabili politici. A questo punto, la volontà politica di sviluppare efficacemente una strategia di mainstreaming di genere sarà messa alla prova, cioè **gli attori principali devono rivolgere sufficiente attenzione** alla questione della parità e delle pari opportunità e impegnarsi in essa.
- L'importanza attribuita alla parità di genere nella lista finale degli obiettivi deve essere accertata mediante dichiarazioni vincolanti, pre-requisiti e meccanismi di controllo che consentano di **controllare** i progressi e le eventuali deviazioni dagli scopi e dagli obiettivi fissati.

## 4.3. Rendere gli obiettivi operativi

Una volta fissati gli obiettivi, il passo successivo nel processo è quello di **pianificarli e renderli operativi** in termini di **risorse di bilancio da stanziare**. Inoltre, si devono fissare le responsabilità e i compiti degli organismi di pilotaggio e monitoraggio, nonché gli indicatori per il mainstreaming e la valutazione futura del programma.

Per l'attuazione del mainstreaming di genere questa è probabilmente la fase cruciale del ciclo di programmazione, visto che a questo punto i Quadri di riferimento strategico nazionali e i programmi operativi che ne conseguono indicheranno chiaramente che le analisi e gli obiettivi equi per entrambi i generi elaborati in precedenza sono al momento saldamente ancorati e vincolano le amministrazioni competenti, gli organismi di gestione e i promotori dei progetti futuri, oltre a venire incontro alle esigenze dei beneficiari ultimi. A tale scopo:

- Ogni programma operativo del FSE dovrebbe riportare una descrizione del modo in cui la promozione e il mainstreaming della **parità di genere e delle pari opportunità** verranno garantiti (Art. 6, Regolamento FSE). Il modo più efficace per riuscirci è quello di includere

una strategia **concreta** volta al miglioramento delle performance sulla parità di genere nei campi di applicazione politica attinenti.

- La valutazione dei risultati dell'attuale periodo di programmazione, in particolare dell'iniziativa EQUAL, sarà utilizzata per fissare quadri concettuali e basi per l'attuazione del mainstreaming di genere (studi, strumenti adatti a specifiche aree politiche);
- Sarà necessario includere la creazione e l'ulteriore sviluppo dei criteri di valutazione e dei **set di indicatori** come un'attività continua nei documenti di programmazione;
- Occorreranno **adeguati provvedimenti finanziari** per lo sviluppo e l'attuazione di politiche legate alla parità tra i sessi.

La **Spagna** è un buon esempio di come una concreta strategia per aumentare la parità tra uomini e donne viene attualmente tradotta in impegni finanziari adeguati. A causa dell'ampio divario nel campo dell'occupazione – nonostante i livelli di istruzione in costante crescita, il tasso di disoccupazione delle donne era il doppio di quello degli uomini – le autorità di gestione del FSE hanno fissato come chiaro obiettivo la promozione della partecipazione femminile al mondo del lavoro e sostenuto una serie di misure per far fronte alla concentrazione di genere sul mercato del lavoro e per promuovere la compatibilità tra vita privata e professionale. Tali obiettivi si riflettono in uno stanziamento di fondi che ricopre oltre il 30 % del finanziamento di EQUAL nella prima e nella seconda fase.

Le buone prassi sviluppate nel periodo attuale evidenziano una serie di **fattori di successo** che sono cruciali per il mainstreaming di genere e che meritano quindi grande considerazione, in particolare:

- Specifiche strutture nell'ambito dell'amministrazione del FSE preposte al monitoraggio del mainstreaming di genere e alla valutazione dei risultati;
- Comitati di accompagnamento che osservano un equilibrio di genere tra i propri membri e portati ad acquisire competenze di genere;
- Organizzazioni femminili e altre ONG impegnate nella parità di genere partecipano attivamente ai Comitati di accompagnamento;
- Sia le autorità di gestione che i comitati di accompagnamento sono guidati e sostenuti da gruppi di lavoro o comitati istituzionali che si occupano di pari opportunità. Organismi o individui interessati alla questione che potrebbero essere coinvolti sono organismi governativi sull'uguaglianza a livello regionale o nazionale; organizzazioni femminili della società civile a livello regionale o nazionale; comitati femminili o sulla parità in organizzazioni delle parti sociali interessate (sindacati, associazioni professionali); reti o associazioni femminili che rappresentano interessi particolari (ad esempio, donne in zone rurali, imprenditrici, immigrate o donne appartenenti a minoranze etniche); istituti di ricerca e università specializzate in questioni di genere; esperti di statistiche sulla parità.
- La questione della parità di genere e l'attuazione del mainstreaming di genere è un "argomento permanente" nel programma dei comitati di accompagnamento .

Nell'attuale periodo di programmazione, il **Portogallo** ha creato un Gruppo di lavoro tematico sulle pari opportunità per donne e uomini, incaricato di trovare e promuovere metodi concreti per includere la parità di genere come obiettivo trasversale in tutti i programmi dei Fondi strutturali. Il gruppo ha elaborato una gamma completa di proposte e raccomandazioni, i cui elementi principali sono:

- Piani d'azione per integrare la dimensione di genere in tutte le fasi del ciclo di gestione;
- Inclusione di una voce relativa alla parità di genere nei moduli di richiesta;
- Inclusione, nelle strutture di sostegno tecnico ai gestori del programma, di esperti nel campo della parità tra i sessi;

- Inclusionione nei contratti di co-finanziamento nell'ambito del FSE di una clausola sull'obbligo di promuovere la parità tra i sessi.

Nell'ambito di EQUAL, la **Finlandia** ha adottato un meccanismo specifico per applicare il mainstreaming di genere a livello programmatico, garantendo così che questo strumento venga nello stesso tempo attuato per l'intera durata di tutti i progetti EQUAL. L'approccio finlandese implica la nozione di "acquisire esperti in questioni di genere" mediante il ricorso ad esperti per la durata del programma. Il loro compito è quello di valutare gli elementi pertinenti dei progetti presentati in termini di mainstreaming di genere, ossia verificare se l'approccio è stato preso in considerazione nelle future azioni di un progetto EQUAL. Contemporaneamente è stata organizzata la formazione per il personale della Struttura di supporto nazionale, il cui compito era quello di valutare tutti i progetti presentati. In questa fase il mainstreaming di genere non era un criterio di esclusione. Un piano per il mainstreaming di genere era un pre-requisito da confermare per l'Azione 2 e 3. In seguito le autorità di gestione hanno impiegato gli stessi esperti per organizzare una formazione nell'ambito di tutti i progetti EQUAL selezionati.

**La migliore soluzione per garantire l'integrazione della parità di genere nell'intero ciclo dei fondi strutturali e un impatto duraturo sia a livello programmatico che progettuale è molto probabilmente la creazione di un'infrastruttura.**

Tale infrastruttura potrebbe essere un'istituzione indipendente o uno speciale dipartimento nel ministero pertinente il cui compito è di sostenere tutti gli attori coinvolti nello sforzo di rendere la dimensione di genere parte integrante della programmazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione del progetto.

Nel periodo di programmazione che sta per concludersi, l'Austria ha creato quest'infrastruttura, l'Unità per il coordinamento del mainstreaming di genere nell'ambito del FSE, cofinanziata dal programma rientrante nell'obiettivo 3 del FSE. Altri istituti sul genere forniscono la loro consulenza per i programmi dei Fondi strutturali e, allo stesso tempo, raccolgono, analizzano e diffondono dati e ricerche attendibili e comparabili sulla parità tra i sessi, nonché informazioni richieste dai responsabili politici in vari campi di azione. Paragonabili all'Istituto europeo per il genere, questi centri nazionali o regionali possono incentivare la ricerca, organizzare scambi di esperienze tra responsabili politici, esperti e soggetti coinvolti e far emergere la consapevolezza generale delle politiche sulla parità tra i sessi. Un esempio di questo approccio ancora più ampio è il Dipartimento per il genere e l'uguaglianza all'interno del [Governo regionale di Andalusia in Spagna](#) che sta sviluppando degli strumenti a sostegno dell'integrazione della parità di genere in tutte le politiche regionali.

Questi sono esempi pratici di realizzazione della direttiva modificata del Consiglio sull'applicazione del principio di parità di trattamento per uomini e donne in materia di accesso all'occupazione, alla formazione e alla promozione e in materia di condizioni di lavoro<sup>22</sup>. In effetti, in base al nuovo articolo 8a, gli Stati membri "*designano uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno delle parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso (...)*".

#### **4.4. Applicazione**

##### *4.4.1. Preparare il terreno all'azione concreta*

L'inizio di questa fase è caratterizzata dal completamento dei documenti programmatici e dal lancio di una serie di attività concrete. Sostenuta dal comitato di accompagnamento, l'amministrazione del FSE dovrà, a questo punto, tradurre in realtà gli impegni operativi per applicare il mainstreaming di genere. Tale procedimento include:

<sup>22</sup> Direttiva 2002/73/EC del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la Direttiva 76/207/EEC del Consiglio.

- Stabilire le condizioni organizzative in seno all'amministrazione e mettere a disposizione le risorse umane in modo che gli impegni fissati nei documenti di programmazione possano essere mantenuti;
- Tener conto della dimensione di genere nello sviluppo (o adattamento) dei meccanismi di controllo e sistema di monitoraggio;
- Costituire realmente gruppi di lavoro e/o comitati consultivi specifici che si occupano di parità di genere come previsto nei documenti di programmazione;
- Organizzare attività di formazione rivolte agli incaricati della valutazione e dell'approvazione dei progetti e anche ai promotori di progetti, attività e campagne di pubbliche relazioni;
- Includere un obbligo per l'applicazione del mainstreaming di genere nelle descrizioni dei compiti dell'assistenza tecnica e della valutazione e fare delle competenze di genere un criterio per la selezione di entrambe.

A questo punto:

- Le procedure per la valutazione, la classificazione e l'approvazione dei progetti proposti sono complete; esse applicano il mainstreaming di genere e griglie di controllo o altri strumenti disponibili per facilitare questo processo;
- Le istanze decisionali responsabili per il FSE decidono e in seguito dichiarano apertamente quali sono le conseguenze nel caso i progetti proposti non integrino una dimensione di genere;

Una volta stabilite le condizioni e i meccanismi citati, il passo successivo implica la pubblicazione del bando di gara e quindi la valutazione e l'eventuale approvazione dei progetti presentati. In base all'approccio del mainstreaming di genere, i progetti devono contribuire agli obiettivi in materia di parità di genere fissati dagli Stati membri per i nuovi programmi del FSE. Individuare tali contributi al processo di abolizione delle disparità di genere e creare una significativa serie di indicatori<sup>23</sup> è un compito molto complesso che richiede non soltanto competenze approfondite in materia di sistemi di istruzione, formazione ed occupazione e di politiche strutturali comunitarie, ma contemporaneamente anche un elevato livello di conoscenze e competenze riguardo alle varie forme di discriminazione di genere sul mercato del lavoro, comprese le origini di tali discriminazioni. Per cui:

- La Capacity building come processo in corso è fondamentale per coloro che portano avanti tale compito. Se l'amministrazione e le strutture di gestione del FSE sviluppassero e potenziassero questo tipo di conoscenze e competenze, potrebbe emergere un approccio sostenibile a lungo termine che racchiuderebbe il potenziale per un ulteriore miglioramento.
- Dovrebbe essere lanciata una serie di attività interconnesse che comprendano sostegno e consulenza ai promotori di progetti per l'applicazione del mainstreaming di genere, orientamenti e strumenti e un dibattito pubblico permanente sulle esperienze tratte dal mainstreaming di genere.

Per far fronte alla sfida, occorrono delle strategie lungimiranti per preparare entrambe le parti coinvolte a livello programmatico e progettuale.

---

<sup>23</sup> Il Gruppo di esperti UE su genere, inclusione sociale e occupazione (EGGSIE) ha messo a punto una serie di strumenti che possono essere utili e servire altresì da modelli per sviluppare gli indicatori. Jill Rubery, et al. (eds.): [Indicators on gender equality; 2002](#); Janneke Plantenga et al.: [Towards an EU gender equality index](#) – Studio di fattibilità commissionato e presentato dalla Commissione europea, 2003.

Tenendo conto che occorre del tempo affinché tali processi di cambiamento abbiano luogo, l'[Agenzia fiamminga del FSE](#) ha organizzato durante questo periodo di programmazione due gruppi di lavoro tematici incaricati di sviluppare metodi e strumenti di lavoro, sperando di raccogliere il frutto dei loro sforzi nel corso del prossimo periodo.

Nella fase di selezione, i comitati responsabili della valutazione dei progetti presentati dovranno considerare due diversi aspetti:

- Sarà richiesto ai promotori dei progetti in qualità di organismi che gestiscono i progetti del FSE di fare del mainstreaming di genere un elemento del loro sviluppo organizzativo. Nel contesto della selezione dei progetti, ciò significa che verranno considerati un certo numero di criteri selettivi, quali ad esempio la rappresentanza di uomini e donne ai diversi livelli della gerarchia organizzativa, tracce della parità di genere nelle politiche del personale e nella gestione della qualità; ecc.
- Il contributo del progetto proposto all'obiettivo della promozione di un trattamento equo di donne e uomini sul mercato del lavoro. Le griglie di controllo sono utili in questa fase in quanto contribuiscono a valutare il potenziale apporto<sup>24</sup> del progetto agli obiettivi di parità di genere fissati nei documenti di programmazione e ad esaminare questioni quali l'uso di dati non legati al genere, presentazione della situazione di partenza con una chiara dimensione di genere, valutazione dell'impatto di genere dell'azione proposta, impatto atteso delle attività proposte su uomini e donne; piano dettagliato per applicare il mainstreaming di genere per tutta la durata del progetto.

Il suddetto gruppo di lavoro tematico portoghese ha fissato una serie completa di fasi molto concrete che vale la pena integrare nelle strategie poiché contribuisce a migliorare la performance della parità di genere nei progetti del FSE. Ad esempio:

- Nel processo di selezione delle richieste di finanziamento, oltre al punteggio minimo al di sotto del quale un progetto non viene selezionato, è stato fissato un punteggio minimo per la componente della parità di genere nei progetti presentati in cui questa dimensione è particolarmente significativa;
- Le iniziative dei progetti presentati dalle donne hanno priorità di accesso agli investimenti;
- I costi di pubblicazioni o risorse tecniche e pedagogiche contenenti immagini sessiste o contenuti discriminatori non sono state considerate come ammissibili al finanziamento;
- La diffusione e la promozione tra gli operatori di informazioni riguardanti l'ammissibilità al finanziamento di spese concernenti il trasporto e la cura dei famigliari a carico, affinché ne venga fatto un uso più ampio;
- La promozione e il ricorso ad esperti per facilitare e potenziare tutti gli aspetti della dimensione della parità di genere nelle azioni presentate nei progetti.

#### 4.4.2. *Pilotaggio e gestione dei programmi del FSE con una dimensione di genere intrinseca*

Pilotare e gestire i programmi del FSE è un compito duplice: da una parte comprende funzioni proprie della gestione in cui – in base ai requisiti del partenariato – sono coinvolti le autorità di gestione e i comitati di accompagnamento. Dall'altra parte, sebbene ricada sotto la responsabilità di questi attori chiave, il monitoraggio viene svolto da un organismo (indipendente) a cui ci si

---

<sup>24</sup> Cfr: Commissione europea: Nuovo periodo di programmazione Periodo 2000 –2006: Technical Paper 3: Integrazione nelle strategie per le pari opportunità tra uomini e donne nei programmi e progetti del Fondi strutturali, 2000

rivolge per questo specifico motivo. L'assistenza tecnica è un altro attore che interviene nella fase di gestione e monitoraggio del progetto.

Inserire il mainstreaming di genere nel processo di pilotaggio e gestione significa perciò garantire la sua applicazione in diverse strutture e organismi (come spiegato sopra) in cui vengono rappresentati attori chiave con diversi interessi e contemporaneamente la sua integrazione negli strumenti di monitoraggio che vengono usati (raccolta dati, banche dati, ecc.) .

Possibili strategie per sorvegliare e, infine, guidare/reindirizzare la performance delle autorità di gestione, dei comitati di accompagnamento, dell'assistenza tecnica e persino la valutazione possono essere le seguenti:

- Coinvolgere regolarmente i gruppi di lavoro o i comitati sulla parità di genere già menzionati;
- Stabilire delle procedure affinché l'input emerso dalle recenti ricerche sul genere e sul mainstreaming di genere possa essere veicolato verso tali gruppi, ma anche verso il comitato di accompagnamento;
- Consultare esperti, ricercatori o centri specializzati in questioni di genere per rafforzare la gestione e il monitoraggio del programma in termini di parità di genere;
- Creare una figura di responsabile per il mainstreaming di genere per evitare la situazione comune "tutti sono responsabili, ma nessuno agisce".

## **4.5. Monitoraggio e valutazione**

### *4.5.1. Indicatori della parità di genere*

Gli indicatori rivestono un'importanza fondamentale sia per il monitoraggio che per la valutazione (**in tutte le fasi della valutazione**). Gli indicatori di qualità hanno un'importanza strategica in quanto riguardano una specifica area prioritaria delle politiche UE. Essi hanno altresì un'importanza operativa, dato che il monitoraggio del progresso nel raggiungimento degli obiettivi di parità di genere è un requisito del Regolamento sui Fondi strutturali e potrebbe essere uno degli elementi da includere nella lista degli indicatori usati per valutarne la performance e per attribuire risorse-premio in base a tale elemento. Saranno necessarie informazioni quantitative e qualitative, in quanto non sono sufficienti dati schietti sulla partecipazione di uomini e donne nella formazione, schemi di sostegno alla creazione di imprese o dati sulla concentrazione di uomini o donne in determinati settori del mercato del lavoro. Gli indicatori dovranno inoltre essere connessi ai risultati e agli impatti prodotti.

### *4.5.2. Sistemi di monitoraggio e presentazione di relazioni*

I sistemi di monitoraggio e le relazioni presentate devono contenere informazioni e dati riguardanti lo sviluppo e l'avanzamento dei programmi, su cui poter basare le valutazioni (ad esempio, le Relazioni annuali di monitoraggio). Oltre ai rapporti di valutazione, queste valutazioni hanno un'importanza fondamentale per le istanze decisionali (rappresentate nell'autorità di gestione e nel comitato di accompagnamento ) nell'eventualità che queste vogliano o debbano rivedere i programmi.

In termini di parità di genere, le questioni fondamentali connesse al monitoraggio sono ad esempio:

- La capacità del sistema di monitoraggio di individuare e illustrare informazioni pertinenti riguardanti l'attuazione e gli effetti emergenti del mainstreaming di genere;
- Informazioni dettagliate che consentano di valutare l'esistenza o meno della dimensione di genere nelle diverse priorità e misure;

- La necessità di sviluppare strumenti specifici e/o condurre indagini e studi specifici che permettano di dimostrare la presenza di disparità di genere e di misurare i progressi o le tendenze inverse.

Un buon esempio di come monitorare e sottoporre a benchmarking i progressi compiuti è il cosiddetto *Gender Radar* sviluppato da un [PS austriaco](#). Non si tratta solo di un utile strumento per presentare i livelli di parità di genere raggiunti in campi fondamentali quali l'istruzione e la formazione, l'occupazione, la disoccupazione e il processo decisionale politico, ma anche un *push-factor* per l'integrazione nelle strategie della parità di genere. Il sistema permette di mettere a confronto tutte le province di una regione in tutti i diversi campi di azione politica. Confrontando gli indicatori per parecchi anni, è possibile individuare e dimostrare i progressi compiuti in campi specifici, nonché la performance generale all'interno di zone geografiche.

#### 4.5.3. Valutazione

Per la preparazione di piani e documenti di programmazione, deve essere compiuta una valutazione ex-ante, che tenga conto della parità di genere. Tale valutazione deve includere gli obiettivi di parità di genere a livello locale, regionale e nazionale, ovvero: le opportunità del mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, compresi i vincoli specifici per ogni gruppo. Deve inoltre includere una stima dell'impatto atteso della strategia e dell'assistenza fornita dai programmi del FSE, sull'integrazione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, sull'istruzione e la formazione, sulla creazione di imprese da parte delle donne, sulla riduzione della concentrazione orizzontale e verticale di un determinato genere e sulla conciliazione di vita privata e professionale.

In una logica di mainstreaming di genere, la valutazione integrerebbe la dimensione di genere in tutte le fasi e in ognuno dei suoi componenti chiave (stima dell'analisi socioeconomica e della pertinenza della strategia alle esigenze identificate; valutazione della giustificazione logica della strategia e la sua compatibilità; stima della coerenza della strategia con le politiche regionali e nazionali e le Linee guida della strategia comunitaria; valutazione dei risultati e degli impatti attesi; stima dei sistemi di applicazione proposti) invece di produrre un capitolo supplementare sulla parità di genere, come succedeva in passato.

## 5. ALLEGATO 1: GRIGLIE DI AUTOVALUTAZIONE

Le seguenti griglie di controllo sono state elaborate per valutare fino a che punto il mainstreaming di genere – sia in termini di obblighi legali che di buone prassi – sia stato ben integrato nel nuovo FSE. In base della procedura di programmazione e ai requisiti di coerenza dei documenti di programmazione, vengono fornite due griglie: la prima per il Quadro di riferimento strategico nazionale e la seconda per i programmi operativi.

In entrambe le griglie di autovalutazione, il gruppo di lavoro ad hoc considera come requisiti minimi i punti **in grassetto e in corsivo** e raccomandabili tutti gli altri. In ogni caso, le griglie non devono essere ritenute esaustive. L'analisi di ogni situazione specifica può portare all'integrazione di punti supplementari.

Le griglie sono state elaborate da un gruppo di lavoro cui partecipano i rappresentanti degli Stati membri e riflettono le opinioni degli stessi. Oltre a basarsi sugli obblighi regolamentari, il gruppo di lavoro ha tenuto conto degli standard delle buone prassi e ha pertanto considerato la loro applicazione necessaria per garantire l'efficace integrazione della parità di genere nei nuovi programmi del FSE.

**Due punti che devono essere considerati in ogni fase (redazione del Quadro di riferimento strategico nazionale, programmazione, applicazione) sono i seguenti:**

- **Una rappresentanza equilibrata in termini di genere nei comitati**
- **Il coinvolgimento di organismi e/o consulenti esperti di parità di genere che forniscano assistenza nella fase di programmazione e applicazione**

<b>Griglia di controllo sul mainstreaming di genere nel Quadro di riferimento strategico nazionale</b>
--

Ai sensi dell'art. 27 del Regolamento recante disposizioni generali sui Fondi strutturali, il Quadro di riferimento strategico nazionale costituisce uno strumento di riferimento per preparare la programmazione dei Fondi strutturali.

La seguente griglia di controllo cita diversi articoli relativi al Quadro di riferimento strategico nazionale contenuti nel Regolamento recante disposizioni generali sui Fondi strutturali,

Questioni fondamentali	Mainstreaming di genere e pari opportunità
Coerenza (Art. 27)	<p><b>Coerenza</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Con la Tabella di marcia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2006-2010</li><li>▪ Con le Linee guida della strategia comunitaria per il periodo 2007-2013</li><li>▪ Con la SEO e gli Orientamenti per l'occupazione 2005-2008</li><li>▪ Con le priorità regionali e nazionali</li><li>▪ Con i piani nazionali sulla parità di genere o documenti simili</li></ul> <p><b>1. <i>Esiste un riferimento alla Tabella di marcia, alle Linee guida della strategia comunitaria, alla SEO e agli Orientamenti per l'occupazione, nonché alle priorità regionali e nazionali sulla parità 2006-2010?</i></b></p> <p><b>2. Il Quadro di riferimento strategico nazionale tiene conto delle sei aree prioritarie per l'azione dell'UE sulla parità di genere fissate nella Tabella di marcia?</b></p>

	<p><b>3. <i>Gli indicatori di genere sono utilizzati per analizzare la situazione</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>ad uso e bisogno dei servizi e delle infrastrutture (nel quadro dell’obiettivo di convergenza), e</i></li> <li>– <i>nella ricerca, innovazione, accessibilità e creazione di impieghi (nel quadro dell’obiettivo della concorrenza e dell’occupazione regionale)?</i></li> </ul> <p><b>4. <i>Sono stati fissati dei tassi nazionali di occupazione femminile in linea con gli obiettivi di Lisbona e vengono proposte delle azioni per ridurre i tassi di inattività?</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Vengono proposte azioni per ridurre il divario tra uomini e donne in materia di retribuzione?</i></li> <li>▪ <i>Sono stati fissati degli obiettivi per la fornitura di servizi per la custodia dei bambini e altri servizi per i famigliari a carico in linea con la strategia di Lisbona?</i></li> <li>▪ <i>Vengono proposte azioni per favorire metodi <i>family-friendly</i> di organizzazione del lavoro?</i></li> <li>▪ <i>Vengono proposte azioni per il potenziamento delle istituzioni del mercato del lavoro mediante l’introduzione del mainstreaming di genere nelle loro organizzazioni?</i></li> <li>▪ <i>Vengono proposte azioni per ridurre il lavoro sommerso, specialmente nei settori ad alta concentrazione femminile?</i></li> <li>▪ <i>Vengono proposte azioni per il riconoscimento di competenze informali, particolarmente quelle acquisite al di fuori del mercato del lavoro?</i></li> </ul>
Strategia e applicazione (Art. 27)	<p><b>5. <i>Il Quadro di riferimento strategico nazionale include un piano d’azione strategico per il mainstreaming di genere?</i></b></p> <p>6. <i>Esiste un riferimento alla capacity building in materia di questioni di genere agli attori coinvolti nel ciclo d’azione del FSE?</i></p> <p>7. <b><i>È prevista la richiesta di consulenze in materia di genere come requisito per sviluppare progetti nell’ambito dei Fondi strutturali?</i></b></p>
Sezione strategica (Art. 27)	<p><b>8. <i>La prospettiva di genere viene usata per analizzare squilibri di sviluppo, debolezze e potenzialità? Esiste un’analisi sull’impatto di genere delle priorità tematiche e territoriali?</i></b></p> <p>9. <i>Le priorità tematiche e territoriali sono compatibili con le disparità di genere individuate nelle analisi?</i></p> <p>10. <i>Le priorità dispongono di indicatori di impatto che tengano conto degli effetti delle attività proposte su donne e uomini?</i></p> <p>11. <i>La formazione sul genere e sul mainstreaming di genere fa parte delle azioni intraprese per potenziare l’efficienza amministrativa?</i></p> <p>12. <i>Il piano di valutazione descritto include l’analisi del livello di applicazione del principio sulle pari opportunità?</i></p> <p><b>13. <i>Il piano di valutazione include le ripercussioni su uomini e donne delle attività sviluppate, nonché la valutazione del contributo di tali attività alla riduzione delle disparità di genere individuate nelle analisi?</i></b></p>
Contenuto (Art. 27)	<p><b>14. <i>Viene fissato un meccanismo o una responsabilità istituzionale per il coordinamento dell’applicazione del principio di parità di genere nei programmi operativi?</i></b></p> <p>15. <i>Il coordinamento dell’applicazione del principio di parità di genere è affidato ad esperti in materia?</i></p>

**Griglia di controllo sul mainstreaming di genere nella programmazione  
(valutazione ex-ante e programmi operativi)**

L'art. 2.2 e l'art. 6 del nuovo regolamento sul FSE affermano che il FSE ha il compito di promuovere la parità tra uomini e donne e la non discriminazione e specificano che i programmi operativi devono includere una descrizione del modo in cui la preparazione, l'applicazione, il monitoraggio e la valutazione dovrebbero promuovere parità di genere e pari opportunità. L'art. 6 sottolinea inoltre la promozione di una partecipazione equilibrata di donne e uomini alla gestione e alla realizzazione dei programmi operativi. L'art. 10.a afferma che le relazioni annuali e finali devono fare riferimento all'applicazione del mainstreaming di genere e a qualsiasi azione specifica in termini di genere.

La seguente griglia fa riferimento a diversi articoli del Titolo III (Programmazione) e IV (Efficienza) del Regolamento recante disposizioni generali sui Fondi strutturali.

<b>Questioni fondamentali</b>	<b>Parità di genere e mainstreaming di genere</b>
Valutazione ex-ante: analisi socio-economica (Art. 48.2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Esiste un'analisi specifica (quantitativa e qualitativa) della discriminazione di genere, dei dati non legati al genere e delle disparità? Vengono descritte le cause delle disparità di genere individuate?</i></li> <li>2. L'analisi specifica le aree principali in cui le maggiori disparità di genere persistono (affinché vengano fissati gli obiettivi dell'intervento)?</li> <li>3. <i>La situazione dei gruppi target è stata descritta e analizzata da una prospettiva di genere? Da notare: le "donne" non sono un gruppo target di per sé.</i></li> <li>4. Vengono presi in conto i risultati in termini di parità di genere dei programmi 2000-2006 (EQUAL e integrazione nelle strategie del FSE), nonché le lezioni tratte?</li> <li>5. L'analisi utilizza fonti secondarie attente agli aspetti di genere?</li> </ol>
Programmi Operativi: obiettivi fissati (art. 37.1.a, b, c e art. 37.3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. <i>Sono stati fissati obiettivi chiari legati ai campi in cui le maggiori disparità di genere sono state individuate?</i></li> <li>7. Sono state fissati <b>obiettivi numerici e qualitativi</b> in relazione alla parità di genere?</li> <li>8. Esistono priorità specifiche per gli scopi e gli obiettivi descritti in materia di parità di genere?</li> <li>9. Le priorità includono l'impatto atteso su donne e uomini?</li> <li>10. Le priorità includono il modo in cui contribuiranno alla parità di genere?</li> <li>11. Esistono indicatori legati agli obiettivi fissati sulla parità di genere?</li> <li>12. Gli obiettivi e le priorità scelte sono coerenti con gli obiettivi di Lisbona sul tasso di occupazione femminile e la fornitura di servizi di assistenza?</li> </ol>
Programmi Operativi: rendere gli obiettivi operativi (Art. 37.1.e e g)	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Ci sono riferimenti al modo in cui il principio di parità di genere è stato applicato nel periodo di programmazione 2000-2006, ai suoi punti di forza e di debolezza?</li> <li>14. <i>Esiste un piano d'azione sul mainstreaming di genere per applicare il principio della parità di genere all'interno del programma operativo?</i></li> <li>15. È possibile distinguere <i>le risorse finanziarie</i> consacrate agli obiettivi fissati sulla parità di genere?</li> <li>16. Le risorse finanziarie stanziare per gli obiettivi sulla parità di genere sono adeguate?</li> <li>17. Esistono risorse finanziarie per la strategia sul mainstreaming di genere o per l'applicazione del principio della parità di genere durante l'intero programma operativo? (ad esempio mediante l'assistenza tecnica)</li> <li>18. Esistono strutture specifiche (interne o esterne alla gestione del FSE) preposte al monitoraggio e alla valutazione del mainstreaming di genere?</li> <li>19. Si prevedono azioni per lo sviluppo della <b>capacity building</b> delle strutture amministrative del FSE per l'applicazione della parità di genere</li> </ol>

	<p>durante l'intero programma operativo?</p> <p>20. È stata prevista una specifica infrastruttura per aiutare i promotori ad applicare la parità di genere nei progetti finanziati dai fondi strutturali, per raccogliere, diffondere e scambiare buone prassi e per trasferire i risultati in altri campi e aree di azione politica ?</p>
--	--

## **6. ALLEGATO 2: L'ESPERIENZA DI EQUAL ED ESEMPI ILLUSTRATIVI**

Una parte consistente delle buone prassi di mainstreaming di genere sviluppate nell'ambito di EQUAL sono state raccolte e documentate in una [Guida al mainstreaming di genere](#). La Guida comprende un sistema di sostegno *step-by-step* che può contribuire ad integrare e rafforzare la performance sulla parità di genere sia a livello programmatico che progettuale. Un'ampia gamma di singoli esempi dimostra come i progetti EQUAL siano perfettamente riusciti avvalendosi dello strumento del mainstreaming di genere.

### **6.1. A livello programmatico**

#### **6.1.1. Il modo in cui la Finlandia garantisce il mainstreaming di genere in tutti i PS EQUAL**

### **CREARE LA PARITÀ DI GENERE MEDIANTE UN APPROCCIO DALL'ALTO VERSO IL BASSO**

#### **INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE A LIVELLO PROGRAMMATICO E PROGETTUALE**

In **Finlandia**, le autorità di gestione EQUAL hanno fatto della parità di genere una priorità trasversale e hanno garantito il mainstreaming di genere per l'intero ciclo dei partenariati di sviluppo (PS). Un approccio basato sulla parità di genere e sul mainstreaming di genere era un criterio di selezione. Il Ministero è ricorso ad un consulente esterno per valutare la pertinenza dei progetti presentati in termini di mainstreaming di genere, cioè per controllare se l'approccio era stato preso in considerazione nelle azioni deliberate del PS. Contemporaneamente è stata organizzata un'attività di formazione per lo staff della Struttura di sostegno nazionale, incaricato di valutare i progetti presentati. In questa fase il mainstreaming di genere non era un criterio di esclusione. Tuttavia, il Ministero ha richiesto, come parte del primo progetto fondamentale nell'Azione 1, un piano sul mainstreaming di genere da parte di tutti i partenariati selezionati. L'accettazione del piano per il mainstreaming di genere era per i PS un prerequisito per essere confermati per l'Azione 2 o 3.

In seguito, le autorità di gestione hanno chiesto allo stesso esperto di organizzare una formazione per tutti i PS selezionati. La griglia di controllo usata nella fase di selezione è stata anche distribuita a tutti i PS.

Durante la seconda fase di EQUAL, l'esperto esterno svolgerà un ruolo ancora più attivo: fornirà orientamento e supervisione per tutta la durata dei PS, oltre a tenere un corso di formazione per lo staff del PS e i gruppi di pilotaggio. Il Ministero ritiene fondamentale procedere in questo modo per assicurarsi che l'approccio del mainstreaming di genere diventi parte integrante di tutte le attività del PS e non rimanga lettera morta. In questo modo si incitano i promotori del progetto e i membri del gruppo di pilotaggio a capire che l'approccio di genere è una parte effettivamente importante del lavoro sul progetto, che apporta un valore aggiunto e che non è un fardello inutile che complica maggiormente l'applicazione e il monitoraggio delle azioni del PS.

Per garantire l'integrazione di questo principio orizzontale dell'Iniziativa comunitaria EQUAL nell'applicazione dei progetti, il Ministero esige regolarmente il monitoraggio dei progressi compiuti. I promotori del progetto devono valutare l'impatto delle loro attività sia sugli uomini che sulle donne. Il Ministero ha inoltre sviluppato una griglia di controllo sul mainstreaming di genere, i cui progetti possono servire a misurare e valutare il modo in cui le questioni di integrazione nelle strategie siano state affrontate dal PS in cui sono inserite.

Inoltre, le questioni di genere sono un elemento fondamentale delle valutazioni sia a livello programmatico che progettuale. La valutazione fornisce una solida riflessione che permette alle autorità di gestione di garantire la corretta applicazione del mainstreaming di genere. Per di più, fornisce informazioni valide sull'applicazione dei principi di EQUAL e illustra quindi le possibilità di intervenire nell'applicazione del programma nel caso in cui i principi siano stati scarsamente applicati.

### **I PARTECIPANTI E I METODI DI PARTECIPAZIONE**

Come illustrato sopra, la stretta cooperazione tra l'esperto di parità di genere e i membri dello staff della Struttura di sostegno nazionale è stata fondamentale per lo sviluppo e il supporto di orientamenti e formazione al PS. Nel processo di selezione dei PS sono stati coinvolti il dipartimento Parità del Ministero degli Affari sociali e della Sanità, nonché il presidente del gruppo di lavoro sulla parità del Ministero del Lavoro.

Anche un membro del Parlamento nazionale che rappresenta le organizzazioni politiche femminili è membro supplente del Comitato di accompagnamento EQUAL.

Per la seconda fase, si prevede di integrare l'apporto degli esperti di parità di genere a tutti i Gruppi tematici nazionali. Il Dipartimento Parità del Ministero degli Affari sociali e della Sanità ha manifestato l'interesse a contribuire. L'esperto scelto per organizzare la formazione e fornire orientamenti individuali per i PS della seconda fase avrà anche il compito di fare un corso di formazione sulle questioni di parità di genere per i gruppi tematici.

### **PRINCIPALI FATTORI DI SUCCESSO E OSTACOLI**

In base alla Struttura di sostegno nazionale finlandese, sembra che gli orientamenti fondati sui bisogni e il sostegno fornito ai progetti individuali mediante gli sforzi congiunti dell'esperto e della Struttura di sostegno nazionale siano stati fattori decisivi per l'integrazione della dimensione di genere nei PS EQUAL.

### **RISULTATI**

È prematuro parlare dei risultati effettivi emersi da questi sforzi. In generale, sembra che, per la prima fase, l'integrazione del mainstreaming di genere lasci molto a desiderare. Nella seconda fase, tuttavia, sono state aumentate e migliorate le "stepping stones" ed è stato previsto un sostegno continuo. Questa volta, un numero maggiore di PS ha considerato la parità di genere come un obiettivo e il mainstreaming di genere come uno strumento per raggiungerla per cui si prevede che, durante tutta la seconda fase di EQUAL, la Finlandia raggiungerà un numero più elevato di obiettivi in materia di parità di genere, connessi non solo ai temi della conciliazione tra vita professionale e privata e della *desegregation*, ma anche basati sul mainstreaming di genere come principio trasversale saldamente ancorato a tutti gli altri temi.

## **MAINSTREAMING DI GENERE NELL’AGENZIA FIAMMINGA PER IL FSE**

### **PREPARARE IL TERRENO PER IL PROSSIMO PERIODO DI PROGRAMMAZIONE**

Per trattare il tema delle pari opportunità per donne e uomini sul mercato del lavoro, devono essere considerate sia la cultura che la struttura. Non è possibile cambiare una situazione se la cultura (il modo in cui la gente considera le cose) di un’organizzazione o impresa non integra l’apertura e la predisposizione al cambiamento (anche se la struttura di tale organizzazione può fornire pari opportunità). È anche vero il contrario: se c’è la volontà di apportare il cambiamento, ma non c’è una struttura in cui ancorarlo, allo stesso modo non cambierà nulla.

Si deve tener conto di ciò quando si applica il mainstreaming di genere. Per convincere i soggetti chiave della rilevanza e del valore del mainstreaming di genere nei futuri programmi e progetti del FSE, è importante presentare loro orientamenti mirati non solo al livello della cultura, ma anche al livello strutturale.

A tal fine, l’Agenzia fiamminga per il FSE ha lanciato due gruppi di lavoro tematici:

- L’attività del primo gruppo è incentrata sull’integrazione nelle strategie di alcuni degli strumenti messi a punto dai promotori dei progetti sulle pari opportunità. Affiancata da un gruppo di esperti, l’Agenzia passerà in rassegna tutti i prodotti e gli strumenti e successivamente elaborerà un pacchetto contenente i migliori strumenti, soprattutto quelli miranti allo sviluppo delle RH. Questa decisione è stata dettata dalla persistente connotazione “negativa” del genere nelle imprese e in alcune organizzazioni. Infatti, i concetti connessi al genere vengono percepiti come strumenti per donne e, quindi, di scarso interesse e rilevanza. Il gruppo di lavoro è convinto che presentare questi prodotti come strumenti per le RH potrebbe condurre molte imprese ad apprezzarli e a cominciare ad usarli.
- Il secondo gruppo di lavoro tematico si concentrerà sugli stereotipi di genere. L’idea è quella di sviluppare strategie che possano aiutare i promotori a sensibilizzare i loro gruppi target e a riflettere sugli strumenti rivelatisi vincenti per demolire gli stereotipi di genere nelle scuole, nelle imprese, ecc.

### **I PARTECIPANTI E I METODI DI PARTECIPAZIONE**

Oltre ai membri del gruppo dell’Agenzia e agli esperti, quest’iniziativa coinvolge diverse categorie di attori chiave quali responsabili politici, parti sociali, promotori di progetti, organizzazioni femminili, consulenti, ... Contemporaneamente ai due gruppi di lavoro, l’Agenzia FSE organizzerà degli incontri in cui verrà data la parola agli altri promotori che hanno sviluppato prodotti e strumenti interessanti. Alle riunioni, che saranno guidate dai responsabili politici, intervengono organizzazioni interessate, membri del Parlamento, ecc.

### **PRINCIPALI FATTORI DI SUCCESSO E OSTACOLI**

È necessaria un’attenta preparazione per i gruppi di lavoro tematici incaricati di sviluppare una serie di strumenti in collaborazione con i promotori (basati sui prodotti sviluppati dai promotori).

Gli aspetti seguenti possono essere considerati come importanti fattori di successo per i futuri gruppi tematici:

- È necessario fornire degli orientamenti ai promotori prima che si rendano conto del tipo di strumenti e prodotti che hanno bisogno di sviluppare. Per questo motivo l'agenzia per il FSE fornisce molta assistenza ai promotori di progetti, non solo nella fase precedente alla presentazione del progetto, ma anche durante tutto lo svolgimento dello stesso.
- L'agenzia per il FSE ha già sperimentato l'offerta del PCM ai promotori che ne avevano un reale bisogno. Con questo metodo si aiutano i promotori a raggiungere direttamente i loro obiettivi e a lavorare su uno strumento di genere utile. Questo metodo di lavoro ha funzionato talmente bene che è stato deciso di fornire regolarmente il PCM in futuro.
- Durante le visite di monitoraggio i promotori ricevono degli orientamenti dall'Agenzia FSE e vengono monitorati lo sviluppo del loro strumento e l'applicazione del mainstreaming di genere nel loro progetto.
- L'esperienza del gruppo che, in seno all'Agenzia per il FSE, si occupa di parità di genere è un fattore molto importante, così come lo è l'intrattenere buone relazioni con una rete di organizzazioni femminili e responsabili politici.
- Un grande vantaggio è rappresentato dal fatto che l'Agenzia per il FSE ha una buona esperienza nello sviluppo di progetti europei riguardanti questioni di genere. Lo scambio transnazionale di buone prassi ha dato l'opportunità di sviluppare nuove idee nelle Fiandre.

L'avvio e il funzionamento dei gruppi di lavoro tematici equivale tuttavia a un carico di lavoro immenso per il gruppo che si occupa di mainstreaming di genere. Un'altra sfida di questo metodo di lavoro è rappresentata dal motivare costantemente i promotori di progetto a cooperare, poiché il loro aiuto e le loro idee sono fondamentali per il lavoro tematico.

### **RISULTATI ATTESI**

Si prevede che, entro il 2007, l'Agenzia per il FSE avrà un'intera gamma di strumenti da diffondere, che potranno contribuire a sensibilizzare i promotori a tener conto delle questioni di genere (anche durante il nuovo programma).

I risultati saranno inoltre presentati nel corso di una conferenza e gli strumenti saranno ampiamente divulgati (e non limitati ai promotori del FSE).

### ***6.1.3. Mainstreaming di genere nella regione spagnola dell'Andalusia***

## **L'INTEGRAZIONE NELLE STRATEGIE DEL GENERE COINVOLGE L'ANDALUSIA**

### **L'UNITÀ PER IL GENERE E LA PARITÀ O L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEL GOVERNO REGIONALE DELL'ANDALUSIA, SPAGNA**

L' **Unità per il genere e la parità** è un progetto di assistenza tecnica per testare la strategia del mainstreaming di genere in seno al governo regionale dell'Andalusia. Co-finanziata dal governo regionale e dai Fondi strutturali, l'Unità è amministrata congiuntamente dalla Direzione generale

dei fondi europei (del Ministero regionale dell'economia e delle finanze) e dall'Istituto femminile andaluso (del Ministero regionale della parità e del welfare).

L'Unità ha iniziato i lavori nel 2002 e, da allora, costituisce per l'amministrazione regionale una solida struttura di supporto per la consulenza e l'assistenza tecnica nell'avvio e nel consolidamento del processo di integrazione del mainstreaming di genere nel governo regionale e nell'amministrazione di tutte le sue politiche pubbliche.

Le attività dell'Unità consistono nell'applicare, in maniera pratica, un modello di intervento pubblico che favorisca la parità di genere. Sin dall'inizio, l'Unità ha i seguenti obiettivi:

Identificare i bisogni e le potenzialità delle diverse direzioni generali dell'Amministrazione pubblica regionale in termini di pari opportunità tra donne e uomini.

Offrire assistenza specializzata sul genere e sulla parità di genere a questi organismi amministrativi.

- Promuovere la formazione necessaria sulla parità e sul genere per il personale di questi centri.
- Convalidare un modello di introduzione della strategia del mainstreaming di genere nel governo regionale.

La definizione, le funzioni e i compiti dell'Unità sulla parità e sull'uguaglianza sono stati riformulati in un modello d'introduzione progressiva comprendente quattro fasi:

Fase 1: Presa di coscienza, diagnosi e formazione

In questa fase lo scopo è quello di individuare il livello di applicazione del principio di parità tra uomini e donne nel governo regionale e suscitare nel personale la presa di coscienza riguardo al bisogno di interventi per raggiungere la parità di genere. Ciò significa che il personale può partecipare su base volontaria nei programmi di formazione sulla parità di genere e sul mainstreaming di genere. In collaborazione con l'Unità, saranno sviluppati dei piani di lavoro individuali con i membri del personale per applicare il mainstreaming di genere nel loro lavoro quotidiano.

Fase 2: Motivazione e organizzazione

Questa fase è incentrata, in primo luogo, sull'individuazione dell'opposizione e degli ostacoli, a volte inconsci, al cambiamento a livello del processo decisionale e, in secondo luogo, sulla costituzione di un gruppo di persone all'interno dei diversi dipartimenti del governo regionale che fungerebbero da promotori dell'integrazione della dimensione di genere. L'idea sottostante a questa fase è quella di stimolare e rafforzare l'impegno ad ogni livello del processo decisionale, in particolare dei Direttori generali con cui sono stati concordati speciali programmi di formazione e piani di lavoro, che sono adeguati alle particolarità delle loro Direzioni generali. Per cui, in questa fase, e rispetto a quella precedente, l'impegno è passato da un livello individuale a un livello gerarchico in modo da poter compiere progressi verso il cambiamento strutturale.

Fase 3: Applicazione (da realizzare nel 2006).

Una volta che l'Unità e i Direttori generali hanno approvato i programmi di formazione e i piani di lavoro per le loro unità, ha inizio la fase di applicazione. Lo scopo di questa fase è anche quello di diffondere e trasferire le procedure testate e riuscite e le lezioni tratte dalle altre Direzioni generali.

Fase 4: Generalizzazione

Quest'ultima fase consiste nell'applicazione generale della strategia del mainstreaming di genere, applicata come processo sistematico e permanente in tutte le politiche pubbliche.

## **I PARTECIPANTI E I METODI DI PARTECIPAZIONE**

L'Unità è stata avviata dall'Istituto femminile andaluso e dalla Direzione generale dei Fondi europei della regione Andalusia. Tuttavia, la strategia del mainstreaming di genere richiede la

partecipazione attiva delle organizzazioni che devono applicarla. Per cui, 14 ministeri regionali sono coinvolti mediante 84 delle loro Direzioni generali. In seno a queste 84 direzioni, hanno partecipato ad attività promosse dall'Unità 145 unità amministrative.

### **PRINCIPALI FATTORI DI SUCCESSO E OSTACOLI**

Sinora, tutti i ministeri regionali partecipano al progetto, con diversi gradi di coinvolgimento. L'integrazione della prospettiva di genere nelle attività di 73 Direzioni generali del Governo regionale è in fase di analisi. È da notare favorevolmente che nel Ministero regionale per la Salute sono coinvolti tutte le direzioni generali e i loro dipartimenti.

Il principale fattore di successo dipende dal fatto che il modello di intervento è strutturato in modo tale che, una volta le tre fasi completate, funziona in maniera autonoma e può essere esteso a tutte le attività del governo regionale.

Durante l'applicazione del modello, gli ostacoli continuano a cambiare. Durante la prima fase, l'Unità non era conosciuta e l'obbligo di introdurre il principio di parità di genere nel lavoro quotidiano ha estremamente complicato il lavoro di convinzione della gente a partecipare al processo di diagnosi e alla formazione. In questa fase, poiché il governo regionale aveva stabilito che la partecipazione doveva avvenire su base volontaria e individuale, è emerso un altro ostacolo: la mancanza di sostegno e di riconoscimento di coloro attivamente coinvolti nell'introduzione nelle loro mansioni della prospettiva di genere. Nella seconda fase, quando i compromessi sono stati raggiunti a livelli strutturali e più elevati, si è potuto osservare un diverso tipo di ostacolo. Nonostante gli accordi ai livelli decisionali alti e intermedi, la resistenza passiva aumentava. Sembra che i cambiamenti nelle procedure vengano ad aggiungersi al carico di lavoro esistente, ma sono diversi da tutti gli altri compiti e, di conseguenza, manca il tempo per applicarli. Un altro problema importante è la carenza di procedure formali per pianificare il programma di formazione e i piani di lavoro per le Direzioni generali. Invece di affidarsi alla buona volontà dei responsabili decisionali, sarebbe auspicabile l'introduzione di protocolli per disciplinare la collaborazione tra l'Unità e le varie Direzioni generali.

### **RISULTATI**

Come spiegato sopra, l'integrazione della prospettiva di genere viene analizzata nell'ambito delle attività di 73 Direzioni generali del Governo regionale. Un gruppo di 352 persone facenti parte del personale è stato formato sulle basi del mainstreaming di genere e sulle questioni specifiche in materia di parità di genere, quali l'importanza del genere, genere e salute e risorse destinate al genere.

Dei cambiamenti parziali, ma significativi, sono stati già raggiunti, tra cui:

- l'uso di dati non legati al genere;
- l'uso di un linguaggio non sessista;
- una revisione dei criteri utilizzati per la concessione di borse, prevedendo l'introduzione della prospettiva di genere;
- la formazione del personale tecnico e inclusione dell'argomento delle Pari opportunità in seno agli schemi di formazione interni;
- una revisione dei sistemi di informazione (web, banche dati, moduli, ecc.)
- l'elaborazione di indicatori di genere.

## **6.2. A livello progettuale**

### 6.2.1. *Il mainstreaming di genere in Austria*

## L'INTEGRAZIONE NELLE STRATEGIE DEL GENERE COINVOLGE UNA REGIONE AUSTRIACA MAINSTREAMING DI GENERE SCHEDA 3

### UN NUOVO MODELLO INTEGRA LA DIMENSIONE DI GENERE NELLE POLITICHE DI FORMAZIONE E OCCUPAZIONE

Il PS **austriaco** Just GeM ha avuto successo nel convincere le organizzazioni responsabili per l'adozione di misure per la formazione e l'occupazione nell'intera regione della Stiria ad adottare strategie che tengano conto della diversità dei loro "clienti" maschili e femminili invece di incitarli ad adattarsi alle procedure e alla cultura delle organizzazioni. Circa 30 organizzazioni hanno accettato di condurre progetti pilota sul mainstreaming di genere e di far partecipare un membro senior del loro personale a un corso di formazione per "Agenti per il genere". Sia il programma di formazione che i progetti pilota stanno già dimostrando gli effetti positivi del mainstreaming orizzontale sulle politiche e prassi di occupazione regionali.

Il PS ha sviluppato una base teorica e una serie di metodi e strumenti, tra i quali:

- Un modello, che comporta sei fasi, che permette agli attori principali di sorvegliare ogni singola fase del processo di mainstreaming di genere, dalla pianificazione alla valutazione. Il modello inizia con una valutazione sull'impatto di genere per scoprire come uomini e donne sono rappresentati nei processi decisionali importanti e in che modo beneficiano della formazione e delle politiche e prassi di occupazione. In base ai risultati, sono stati formulati degli obiettivi di parità di genere e per raggiungerli è stato sviluppato un piano d'azione sostenibile. Nel corso dell'attuazione del piano di azione la dimensione di genere ha dovuto essere integrata nei sistemi di gestione e controllo di ogni organizzazione coinvolta. Infine, sono stati fissati dei meccanismi di monitoraggio e valutazione per misurare i progressi raggiunti rispetto alla situazione di partenza e agli obiettivi stabiliti.
- Workshop per la presa di coscienza della questione per responsabili politici di alto livello e manager senior di organizzazioni che si occupano di politiche di occupazione;
- Formazione alla figura di "Agente per il genere" per il personale senior di diverse organizzazioni quali comuni, agenzie di sviluppo locale e uffici per l'impiego, sindacati e imprese per avviare e gestire il processo di mainstreaming di genere all'interno delle proprie organizzazioni.
- Il secondo tipo di formazione era destinato ad organizzazioni che applicano delle misure in materia di mercato del lavoro in quanto delegati dalle autorità tramite concessioni o appalti. I responsabili dello sviluppo e della qualità dei prodotti (corsi di orientamento, formazione professionale, consulenze, ecc.) hanno acquisito il know-how per applicare il mainstreaming di genere in fase di pianificazione, sviluppo e attuazione e per attivarsi per la parità degli uomini e delle donne in tutti i prodotti offerti.
- Criteri per i progetti pilota finanziati nell'ambito del PS;
- Indicatori della parità di genere usati in un sistema di monitoraggio e benchmarking chiamato Gender Radar.

## **I PARTECIPANTI E I METODI DI PARTECIPAZIONE**

Secondo il PS, l'approccio di EQUAL al partenariato è stato il fattore di successo più importante per avvicinarsi al mainstreaming di genere. Just GeM ha creato una coalizione di tutti i responsabili politici che si trovavano in posizione di realizzare gli ambiziosi obiettivi del partenariato. Ha riunito insieme il Ministero regionale per gli Affari economici, l'Ufficio regionale per l'occupazione, le organizzazioni delle parti sociali, le Camere di commercio, il Comune di Graz (il capoluogo di regione della Stiria), numerosi governi provinciali, l'Associazione dei centri stiriani per l'innovazione e la più importante istituzione caritativa. In seguito, nella pratica, il PS ha unito le proprie forze con i sei Patti infraregionali per l'occupazione, organismi di istruzione e formazione, istituti di ricerca, organismi per la parità di genere e ONG femminili provenienti da tutta la regione.

Il PS era pienamente cosciente che anche queste potenti alleanze non avrebbero raggiunto nessun risultato in mancanza di un chiaro approccio dall'alto verso il basso nelle organizzazioni che intendeva influenzare. Per questo motivo il PS ha dedicato molto tempo ed energie a contattare e convincere i responsabili politici di massimo livello affinché le loro organizzazioni si interessassero alla questione del mainstreaming di genere. Il sostegno da parte dei vertici ha garantito il coinvolgimento del personale senior e dei quadri nelle attività del PS ed è stato fondamentale per lo sviluppo della rete di agenti per il genere attivi in Stiria e non solo.

## **PRINCIPALI FATTORI DI SUCCESSO E OSTACOLI**

Il PS ha individuato numerosi fattori che sono stati fondamentali per la riuscita. Ovviamente l'approccio del partenariato descritto sopra è stato cruciale per tutte le attività del PS, compresa la diffusione e l'integrazione degli sforzi di Just GeM nelle organizzazioni che non erano state coinvolte e anche verso altre regioni.

Un secondo fattore decisivo per la riuscita è stato rappresentato dai progetti pilota che hanno permesso alle organizzazioni partecipanti di sperimentare il mainstreaming di genere e di scoprire i vantaggi di quest'approccio. Il fatto che il finanziamento dei progetti pilota non era automatico, ma che le organizzazioni dovevano presentare un piano e una giustificazione logica dettagliati, ha creato un margine di competizione e rafforzato l'impegno e le performance delle organizzazioni. Le proposte sono state valutate da una commissione d'alto livello e i "vincitori" hanno visibilmente tratto il massimo dalle loro esperienze.

Le caratteristiche particolari del programma di formazione per agenti per il genere sono state chiaramente un altro fattore di successo. Il programma era suddiviso in moduli e prevedeva una parte pratica per cui, oltre ad acquisire conoscenze e competenze pertinenti alla questione, i partecipanti hanno anche sviluppato e attuato i propri progetti pilota.

Inoltre, avendo l'Ufficio regionale per l'occupazione imposto la regola rigida dell'adozione del mainstreaming di genere da parte di tutti i propri beneficiari di appalti, tali organizzazioni hanno richiesto in massa di partecipare al programma di formazione e da ciò è emerso un cambiamento visibile.

- Le difficoltà e gli ostacoli incontrati dipendevano dal fatto che per cambiare le strutture è necessario "scomodare" schemi inveterati profondamente radicati nelle organizzazioni. A volte i responsabili di queste organizzazioni hanno tentato di rilegare le iniziative sul mainstreaming di genere alla fase di "presa di coscienza" e si sono opposti ai cambiamenti strutturali. Un'altra difficoltà era rappresentata dal modo in cui gli agenti per il genere sono stati inseriti nella scala gerarchica. In alcuni casi il loro ruolo si limitava a quello di un consulente interno cui ricorrere volontariamente ma sprovvisto di potere, il che rendeva il mainstreaming di genere più o meno come una ricerca personale da parte degli agenti per il genere.

## RISULTATI

- Gli 11 progetti pilota lanciati in Stiria grazie ad EQUAL sono la prova tangibile del cambiamento. Sono stati raggiunti risultati sostenibili che al momento vengono ulteriormente sviluppati all'interno delle varie organizzazioni. Tra i risultati si annoverano:
- L'analisi sull'impatto di genere dei servizi del Comune di Graz, capitale della regione, che ha deciso di stanziare delle risorse di bilancio per garantire una distribuzione più equa dei finanziamenti e dei sussidi in determinate aree politiche. Il governo della città di Graz, ad esempio, ha sviluppato degli strumenti e delle linee guida, a disposizione anche di altri comuni, per il mainstreaming di genere nelle politiche per lo sport e la famiglia.
- L'analisi sull'impatto di genere in una serie di accordi collettivi condotta dalla sezione regionale della Confederazione austriaca dei sindacati, nonché un programma di formazione per aiutare i comitati aziendali ad individuare ed eliminare la discriminazione di genere sui luoghi di lavoro.
- L'avvio del primo approccio inter-agenzie da parte di Styrian Sozialhilfeverband, un'istituzione appartenente al settore pubblico, responsabile per le politiche sociali, compresi il sostegno e l'assistenza agli anziani e ai disabili. Il progetto coinvolge associazioni caritatevoli, imprese private, medici e ospedali, che forniscono questi servizi e tengono conto della dimensione di genere in relazione alle esigenze sia di chi fornisce assistenza che di chi la riceve.
- Il sistema di benchmarking denominato *Gender Radar* non è solo uno strumento valido per presentare i livelli di parità di genere raggiunti in aree fondamentali quali l'istruzione e la formazione, l'occupazione, la disoccupazione e il processo decisionale politico nelle diverse province della Stiria, ma anche un *push-factor* per l'integrazione nelle strategie della parità di genere. Questo sistema permette di effettuare confronti tra tutte le province e tutti i diversi campi d'azione politica. Confrontando gli indicatori attraverso gli anni, è possibile identificare e dimostrare il progresso compiuto in determinate aree politiche, nonché la performance generale all'interno di zone geografiche.

Il Gender Radar ha ovviamente contribuito a creare e promuovere un clima favorevole al mainstreaming di genere. La visibilità della loro performance in materia di parità di genere ha spinto i responsabili decisionali delle regioni e delle aree locali a divenire più consapevoli delle proprie politiche e prassi e delle disparità di genere che devono essere ancora affrontate. Il risultato è che, al momento, in Austria, c'è una grande richiesta sia del modello di sei fasi sviluppato da Just GeM che del programma di formazione per agenti per il genere.

Al momento, la seconda fase del PS EQUAL è incentrata sull'ulteriore integrazione nelle strategie. Tutte le autorità in materia di mercato del lavoro e le agenzie che hanno beneficiato delle attività di Just GeM stanno assumendo un ruolo sempre più proattivo. Avvalendosi dell'esperienza dell'introduzione del mainstreaming di genere, stanno formando e sostenendo altri attori a seguire il loro esempio. Ad esempio, i Comuni organizzano formazioni per i loro omologhi delle altre regioni austriache mentre la sezione stiriana della Federazione austriaca dei sindacati collabora con altre sezioni regionali e anche con la sede principale di Vienna. Inoltre, un gruppo di imprese, comprese alcune leader di mercato, sono giunte a riconoscere il valore aggiunto del mainstreaming di genere. A fronte dei divari di competenze dovuti ai cambiamenti demografici, al momento, esse stanno attuando dei piani d'azione per sfruttare il potenziale femminile non utilizzato, ma sono anche coscienti che ciò richiede un complesso pacchetto di politiche sull'equilibrio tra vita professionale e privata sia per gli uomini che per le donne.

### *ALLEGATO 3: Letture, documenti e link interessanti:*

Guida al mainstreaming di genere EQUAL, Commissione europea 2004,  
<http://europa.eu.int/comm/equal>

Alcuni Stati membri hanno elaborato guide e strumenti che possono rivelarsi utili, sebbene riguardino il periodo di programmazione precedente:

#### **Francia:**

- Edizione speciale della rivista Racine sulla parità di genere nell'ambito del FSE in Francia  
<http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/390-BUL.67VF.pdf>
- Guida per l'integrazione della parità di genere nei progetti del FSE  
[http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire\(2\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire(2).pdf)
- Guida di autovalutazione per la parità di genere  
[http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest\(3\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest(3).pdf)

#### **Austria:**

- Guida per l'applicazione del mainstreaming di genere nella pubblica amministrazione  
[www.popupgem.at/downloads/docs/4211\\_Praxisleitfaden.pdf](http://www.popupgem.at/downloads/docs/4211_Praxisleitfaden.pdf)
- Suggestioni e trucchi per l'applicazione del mainstreaming di genere  
[www.popupgem.at/downloads/docs/4209\\_ag-gender.pdf](http://www.popupgem.at/downloads/docs/4209_ag-gender.pdf)
- Toolbox per il mainstreaming di genere  
[www.gem.or.at/de/downloads](http://www.gem.or.at/de/downloads)

#### **Spagna:**

- Guida per l'integrazione della parità di genere nelle attività dei Fondi strutturali  
(<http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guiaincorporacion.doc>)
- Guida metodologica per valutare il principio delle pari opportunità nelle attività nelle attività finanziate dai Fondi strutturali (<http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guiguial.doc>)
- Raccomandazioni sulla parità tra uomini e donne nel nuovo periodo di programmazione del FSE 2007-2013 (<http://www.mtas.es/UAFSE/es/Igualdad2007-2013.pdf>)