

Parità di Genere

Guida operativa

Condizionalità generale ex ante *“Parità di genere: esistenza della capacità amministrativa per l’attuazione e l’applicazione del diritto e della politica dell’Unione in materia di parità di genere nel campo dei fondi SIE”*

Deliberazione di Giunta Regionale n. 1375 del 30 novembre 2016

Allegato 2

Indice

1. Premessa	4
2. Definizione, quadro normativo e contesto socioeconomico	4
3. I Fondi SIE 2014-2020 per le pari opportunità	9
4. La strategia in termini di parità di genere nella programmazione regionale dei Fondi SIE 2014-2020	10
5. Azioni per un'amministrazione pubblica non discriminante	18
Glossario	24
Sul web	30

Credits

La presente Guida è stata realizzata nell'ambito del progetto "Azioni di assistenza tecnica connesse alla chiusura del PO FESR Basilicata 2007/2013 e preparatorie della programmazione FESR 2014-2020" finanziato dal PO FESR Basilicata 2007/2013.

1. Premessa

L'Autorità di Gestione dei Programmi Operativi FESR della Basilicata, con la collaborazione di Formez PA, ha realizzato la presente Guida operativa per il completo soddisfacimento del criterio n. 2 della condizionalità ex ante generale G2 "Parità di Genere".

Come specificato nell'Allegato XI del Regolamento (UE) n. 1303/2013, la condizionalità attiene al rafforzamento della capacità amministrativa per l'attuazione e l'applicazione del diritto dell'Unione in materia di parità di genere nel campo dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei (Fondi SIE).

La Guida è finalizzata a supportare le strutture regionali, in particolare quelle coinvolte nell'attuazione dei Programmi 2014/2020 finanziati dai Fondi FESR, FSE e FEASR, nell'individuazione delle modalità attraverso le quali il principio trasversale tutelato dalla condizionalità ex ante possa essere incardinato nella formulazione di bandi e avvisi pubblici.

La Guida è pertanto caratterizzata da un approccio fortemente operativo che, a partire dalla definizione della cornice di contesto che evidenzia il quadro normativo e regolatorio comunitario e nazionale, fornisce indicazioni di carattere pratico, facendo riferimento a possibili modelli di governance di settore e ad esperienze attuate da altre amministrazioni.

2. Definizione, quadro normativo e contesto socioeconomico

2.1. L'azione dell'Unione Europea a sostegno della parità di genere

La parità tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione Europea che la considera anche una finalità trasversale da perseguire con tutte le politiche attivate a livello comunitario. Negli anni la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei Trattati ne hanno rafforzato l'applicazione.

Il principio della parità, sancito dai Trattati europei sin dal 1957 (Trattato di Roma), era comunque circoscritto inizialmente all'aspetto retributivo (come attualmente ancora previsto dall'articolo 157 del TFUE)¹, in linea con le finalità della Comunità economica europea. Successivamente, la revisione dei Trattati ha ampliato la portata del principio (Trattato di Maastricht, 1992) con la previsione che ha consentito all'UE di intervenire nell'ambito più ampio delle pari opportunità e della parità di trattamento nei settori dell'impiego e dell'occupazione (ancora previsto dall'articolo 153, p. 1 lett. i del TFUE), permettendo così l'evoluzione della normativa comunitaria con l'adozione di rilevanti direttive in tema di lavoro a tempo parziale, di congedi parentali, ecc.

Tale approccio è stato successivamente esteso con il Trattato di Amsterdam del 1997, che ha incluso nuove previsioni volte a rafforzare le competenze dell'Unione nell'area delle pari opportunità riconoscendo "la parità di opportunità tra uomini e donne come obiettivo fondamentale dell'Unione", che deve guidare ed essere incorporato in tutte le politiche dell'UE (articolo 8 del TFUE), affermando così l'approccio del mainstreaming². Tale approccio ha consentito l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso - attuale articolo 19 del TFUE (la norma sulla parità di retribuzione è stata poi integrata con la

¹ TFUE: Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, introdotto con il Trattato di Lisbona e si aggiunge al Trattato sull'Unione Europea così denominato dall'entrata in vigore del Trattato di Maastricht.

² Vedi glossario.

previsione di azioni positive³ volte a garantire un'eguaglianza reale, così come previsto dall'articolo 141 del Trattato che istituisce la Comunità Europea).

Successivamente con il Trattato di Lisbona⁴ (entrato in vigore nel 2009), le originarie disposizioni relative alla parità retributiva sono state sostituite da più articolate disposizioni che prevedono, inoltre, il voto a maggioranza qualificata del Consiglio e la co-decisione con il Parlamento europeo per l'emanazione delle successive normative in tema di pari opportunità.

Le azioni positive sono state riconosciute come ammissibili anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Trattato di Nizza del 2000) che le ha estese a tutti gli ambiti, e non solo quindi a quello professionale. La Carta ha, infatti, ribadito il divieto di discriminazione sulla base del sesso (articolo 21) e la parità tra donne e uomini (articolo 23) come diritti fondamentali di tutti gli individui, a prescindere quindi non solo dall'esercizio di un'attività economica, ma anche dall'appartenenza ad uno dei Paesi membri.

Si segnala, inoltre, che la legislazione volta a contrastare la tratta di esseri umani, in particolare di donne e bambini, è stata, infine, adottata a norma degli articoli 79 e 83 del TFUE, così come lo specifico Programma UE "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" che finanzia, tra l'altro, delle misure volte a eradicare la violenza contro le donne conformemente all'articolo 168 del TFUE.

Nel dettaglio la normativa UE, adottata per lo più mediante la procedura legislativa ordinaria, comprende molteplici interventi, tra i quali:

- ✓ la Direttiva 79/7/CEE, 19 dicembre 1978, che impone agli Stati membri la graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- ✓ la Direttiva 92/85/CEE, del 19 ottobre 1992, che introduce misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- ✓ la Direttiva 2004/113/CE, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- ✓ la Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006⁵, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) che ha abrogato e sostituito precedenti atti legislativi in materia. Questa Direttiva fornisce, inoltre, una definizione delle nozioni di discriminazione diretta e indiretta, di molestie e di molestie sessuali, incoraggiando i datori di lavoro ad adottare misure preventive per combattere le molestie sessuali, aumentando le sanzioni per i casi di discriminazione e prevede l'istituzione all'interno degli Stati membri di organismi incaricati di promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne;
- ✓ la Direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le

³ Vedi glossario.

⁴ La riforma introdotta dal Trattato di Lisbona riveste particolare importanza anche perché ha attribuito alla Carta dei diritti fondamentali valore giuridico vincolante (con le relative conseguenze in termini di sindacabilità degli atti delle istituzioni dell'UE e degli Stati membri che attuano il diritto dell'UE) e per aver qualificato la parità tra donne e uomini come uno dei cinque valori su cui si fonda l'Unione Europea (art. 2 TUE), e che la stessa Unione promuove nelle sue azioni (art. 3 TUE e art. 8 TFUE).

⁵ La Direttiva abroga altresì la Direttiva 76/207/CEE, modificata dalla Direttiva 2002/73/CE.

attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità (abroga la Direttiva 86/613/CEE del Consiglio);

- ✓ la Direttiva 2011/36/UE, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime. Questa Direttiva prevede il ravvicinamento delle sanzioni tra gli Stati membri e misure di sostegno per le vittime, e invita gli Stati membri a valutare “la possibilità di adottare misure affinché costituisca reato la condotta di chi ricorre consapevolmente ai servizi, oggetto di sfruttamento, prestati da una persona che è vittima [della tratta]”, al fine di scoraggiare la domanda (questa Direttiva istituisce altresì l'Ufficio del coordinatore europeo anti-tratta);
- ✓ la Direttiva 2011/99/UE, del 13 dicembre 2011, che istituisce l'Ordine di protezione europeo allo scopo di proteggere una persona “da atti di rilevanza penale di un'altra persona tali da metterne in pericolo la vita, l'integrità fisica o psichica, la dignità, la libertà personale o l'integrità sessuale”, e che consente all'autorità competente di un altro Stato membro di continuare a proteggere la persona all'interno di tale altro Stato membro. Questa Direttiva è rafforzata dal Regolamento (UE) n. 606/2013 del 12 giugno 2013 relativo al riconoscimento reciproco delle misure di protezione in materia civile, che garantisce che le misure di protezione civile siano riconosciute in tutta l'UE;
- ✓ la Direttiva 2012/29/UE, del 25 ottobre 2012, che stabilisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato.

Ai principi enunciati nei Trattati e nelle Direttive si è accompagnata nel tempo una costante azione di stimolo da parte delle istituzioni comunitarie, sia attraverso i programmi di finanziamento, sia con i piani d'azione per le pari opportunità. In particolare, a tal proposito si ricorda la “Strategia per la parità tra uomini e donne (2010-2015)”, che prevede una serie di misure basate su cinque priorità: l'economia e il mercato del lavoro, la parità salariale, la parità nei posti di responsabilità, la lotta contro la violenza di genere e la promozione della parità all'esterno dell'UE.

2.1.1. Progressi nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea (CGE)

La CGE ha svolto un ruolo importante nella promozione della parità tra uomini e donne; in particolare, le sentenze più significative sono le seguenti:

- ✓ sentenza Defrenne II, 8 aprile 1976 (causa 43/75): la Corte ha riconosciuto l'effetto diretto del principio della parità della retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratrici di sesso femminile, stabilendo che tale principio riguarda non solo le pubbliche autorità, ma vale del pari per tutte le convenzioni che disciplinano in modo collettivo il lavoro subordinato;
- ✓ sentenza Bilka, 13 maggio 1986 (causa 170/84): la Corte ha stabilito che una misura volta a escludere i dipendenti a orario ridotto da un regime di pensioni aziendali costituisce una “discriminazione indiretta” ed è pertanto in contrasto con l'ex art. 119 qualora colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che non si possa provare che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso;
- ✓ sentenza Barber del 17 maggio 1990 (causa 262/88): la Corte ha riconosciuto che tutte le forme di pensione professionale costituiscono un elemento della retribuzione a norma dell'art. 119, e che pertanto a esse si applica il principio di pari trattamento, stabilendo che i lavoratori di sesso maschile devono poter accedere ai diritti di pensione o di pensione di reversibilità alla stessa età delle colleghe di sesso femminile;

- ✓ sentenza Marshall dell'11 novembre 1997 (causa C-409/95): la Corte ha dichiarato che una norma nazionale che imponga di dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile ("discriminazione positiva"), nei settori in cui la presenza maschile è maggiore rispetto a quella femminile, non è vietata dalla legislazione comunitaria, a condizione che tale vantaggio non venga applicato automaticamente e che i candidati di sesso maschile siano comunque presi in considerazione, senza essere esclusi a priori;
- ✓ sentenza Test-Achats, 1 marzo 2011 (causa C-236/09): la Corte ha dichiarato l'invalidità dell'articolo 5, paragrafo 2, della Direttiva 2004/113/CE, stabilendo che esso è contrario al principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Pertanto, ai fini della determinazione dei premi e delle prestazioni assicurative, agli uomini e alle donne deve essere applicato lo stesso sistema di calcolo attuariale.

2.2. Lo scenario italiano

Il quadro normativo nazionale in tema di parità di genere si è modificato in modo sostanziale a partire dal dettato costituzionale (in particolare articoli 3 e 37), soprattutto su impulso delle misure adottate a livello comunitario, allineandosi nel tempo sostanzialmente a quello degli altri paesi europei. In particolare, dopo una prima fase soprattutto focalizzata sulle "garanzie" (a tal proposito, si segnala la legge n. 903/1977 che ha sancito il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle retribuzioni), la legislazione italiana, in linea con le indicazioni comunitarie, si è orientata ad affiancare agli interventi normativi per la parità di trattamento, azioni mirate al riequilibrio - anche attraverso forme di "discriminazione" al contrario - delle conseguenze di uno svantaggio iniziale delle donne rispetto agli uomini nella vita economica e sociale (è di questa fase, altresì, l'istituzione di specifici organismi, tra cui il Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro, la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità, la Consigliera di Parità, il Ministro e un Dipartimento *ad hoc* presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri).

La Consigliera di Parità - istituita con la legge 863/84, le cui funzioni sono state ulteriormente definite dalla legge 125/91 e dal d.lgs. 196/00, nonché riviste per effetto del Codice delle pari opportunità - promuove e controlla l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione tra uomini e donne, nel lavoro.

La figura della Consigliera è istituita a livello nazionale, presso il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, e a livello regionale e provinciale rispettivamente presso le Regioni e le Province.

Nell'esercizio delle proprie funzioni la Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale e la peculiarità della figura consiste in una doppia funzione istituzionale: di vigilanza contro le discriminazioni di genere e di promozione di parità e pari opportunità.

In quest'ottica, tra i principali riferimenti legislativi si richiama la legge n. 125/1991 che, allo scopo di favorire l'occupazione femminile e rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, ha stabilito un più ampio divieto delle discriminazioni, anche indirette, basate sul sesso, secondo il concetto di parità "sostanziale", ovvero per raggiungere la quale sono posti una serie di obiettivi e prevista la realizzazione di azioni positive (in maniera analoga è impostata la legge n. 215/1992 sulle azioni positive in favore della imprenditoria femminile).

Nel 2006 è stato, quindi, promulgato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006), che ha riordinato le leggi in vigore contenenti le disposizioni in materia di parità di genere e quelle per la prevenzione e la

rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso. Il Codice è stato quindi modificato nel 2010 con il d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 che recepisce la Direttiva 2006/54/CE. Tale provvedimento interviene innanzitutto con alcuni correttivi al Codice delle pari opportunità, precisando che esso è finalizzato all'adozione delle misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso che comprometta o impedisca il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. Inoltre, il d.lgs. 5/2010 stabilisce che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli "dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione, come anche in quello della formulazione e attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività" e amplia la definizione di discriminazione, che riguarda anche ogni trattamento meno favorevole subito in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o di paternità, nonché in conseguenza del rifiuto di atti di molestie o di molestie sessuali, mentre il divieto di ogni forma di discriminazione viene esteso alle promozioni professionali e nelle forme pensionistiche complementari collettive⁶.

In tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, l'innovazione normativa più significativa interviene in Italia soprattutto con la legge n. 53 dell'8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

La legge 53/2000, nell'ottica di una più equa distribuzione dei ruoli di donne e uomini all'interno della famiglia e della società, ha introdotto disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità (astensioni lavorative, congedi, misure per la flessibilità, ecc.) prevedendo, altresì, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione e misure a supporto della riorganizzazione dei tempi delle città. La norma, a carattere sperimentale, ha subito nel tempo alcune modifiche per meglio rispondere ai bisogni di conciliazione emersi nel corso dell'attuazione. La modifica, da ultimo contenuta nell'articolo 38 della legge n. 69/2009, ha ampliato la platea dei potenziali beneficiari ed aggiornato il novero degli interventi finanziabili, rendendo necessaria la stesura di un nuovo regolamento di attuazione, adottato con D.P.C.M. 23 dicembre 2010, n. 277. Si sottolinea, infine, che per quanto riguarda il sostegno alla genitorialità, la riforma del mercato del lavoro, legge n. 92 del 28 giugno 2012 (articolo 4, commi 24-26), ha introdotto per i padri lavoratori dipendenti un giorno di congedo di paternità obbligatorio e due giorni di congedo facoltativo, ed ha riconosciuto alla madre lavoratrice, per gli undici mesi successivi al congedo di maternità, la possibilità di fruire di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o di servizi per l'infanzia⁷. Nel 2015 la normativa è stata ulteriormente integrata dal d.lgs. n. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" che integra e modifica la disciplina relativa alla conciliazione dei tempi di vita del lavoro, nonché quella in favore delle vittime della violenza di genere.

A fronte dell'attività legislativa descritta, l'Istat nel Rapporto del 2015 "Come cambia la vita delle donne. 2004-2014" ha rilevato un effettivo cambiamento in termini di realizzazione del principio di pari opportunità "*continua il forte investimento nell'istruzione da parte delle donne, che ottengono risultati migliori di quelli degli uomini sia a*

⁶ La norma interviene, inoltre, sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. 151/2001, nel senso di vietare qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole per lo stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

⁷ In materia di congedi di maternità e congedi parentali è inoltre intervenuto alla fine del 2012 il cd. decreto "salva-infrazioni" - art. 3 d.l. n. 216/2012 (il cui contenuto è successivamente confluito nella legge di stabilità 2013, legge 228/2012, art. 1, commi 336-339). Tali disposizioni rimettono, tra l'altro, alla contrattazione collettiva la determinazione delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria; prevedono che il lavoratore e il datore di lavoro concordino, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa al termine del periodo di congedo parentale.

scuola che all'università. La diffusione delle nuove tecnologie riguarda tutta la popolazione con una diminuzione del divario di genere e, per le giovani, con un suo annullamento. Negli anni di crisi le donne hanno tenuto di più nel mercato del lavoro e hanno visto incrementare il loro ruolo di breadwinner. Inoltre, la presenza nei ruoli decisionali è in crescita sia nei luoghi politici che in quelli economici. Permangono però le difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro legate anche all'asimmetria dei ruoli all'interno delle coppie, e le donne occupate, in corrispondenza della maternità, si trovano a sperimentare in misura crescente la perdita o l'abbandono del lavoro. La condizione reddituale femminile continua ad essere peggiore di quella maschile, ma la distanza fra uomini e donne, nel periodo osservato, si è accorciata. Tra le anziane, che continuano a guadagnare anni di vita e anni in buona salute, si affacciano le generazioni sempre più istruite con un comportamento più favorevole ad un invecchiamento attivo”.

3. I Fondi SIE 2014-2020 per le pari opportunità

La programmazione dei Fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE) per il periodo 2014-2020, in continuità con i precedenti cicli, conferma la rilevanza strategica del principio di parità e non discriminazione, ampliandone tuttavia la portata: come indicato dall'Accordo di Partenariato (AdP), nei periodi di programmazione dei Fondi Strutturali 2000-2006 e 2007-2013 si è passati dal semplice riconoscimento delle pari opportunità quale politica trasversale dell'Unione Europea (articolo 12 del Regolamento (CE) n. 1260/1999) a principio generale di attuazione della politica di coesione (articolo 16 del Regolamento (CE) n. 1083/2006), per pervenire, nel Regolamento generale (UE) n. 1303/2013 (articolo 7) e nel Regolamento (UE) n. 1304/2013 relativo al Fondo sociale europeo, ad un ulteriore sostanziale rafforzamento del principio, in quanto l'uguaglianza di genere, la prevenzione delle discriminazioni e la tutela della disabilità devono essere promossi in tutte le fasi di implementazione degli interventi finanziati dai Fondi SIE, comprese le fasi di preparazione e di esecuzione dei Programmi.

Articolo 7 Regolamento (UE) n. 1303/2013

Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione

Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione. Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi. In particolare, si tiene conto della possibilità di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi.

Inoltre, al fine di garantire l'applicazione del principio nei diversi momenti della programmazione, si sottolinea, così come indicato dall'articolo 5 “Partenariato e governance a più livelli” del Regolamento 1303/2013 che gli Stati membri si adoperano per includere, nel partenariato, la partecipazione di organismi che rappresentano la società civile, compresi esplicitamente gli organismi di promozione dell'inclusione sociale, della parità di genere e della non discriminazione.

Un'ulteriore novità è, infine, rappresentata dall'articolo 19 del Reg. 1303/2013 per cui, a garanzia dell'efficacia degli investimenti, il trasferimento di risorse ai titolari di programmi, è regolato sulla base della presenza di una serie di pre-condizioni (condizionalità *ex ante*) tra le quali l'antidiscriminazione, l'uguaglianza di genere e la disabilità. L'articolo 19 e relativo Allegato XI stabilisce, infatti, che è compito degli Stati membri accertare “conformemente ai rispettivi quadri istituzionali e giuridici e nell'elaborare i programmi e, se del caso, nell'Accordo di Partenariato, che

le condizionalità *ex ante* previste nelle rispettive norme specifiche di ciascun fondo e le condizionalità *ex ante* generali [...] siano soddisfatte”; l’Allegato XI specifica, poi, che le condizionalità generali dell’antidiscriminazione, l’uguaglianza di genere e la disabilità attengono alla presenza di meccanismi che assicurino l’effettiva implementazione e applicazione delle direttive europee in materia di non discriminazione e parità di genere nel campo dei Fondi SIE.

Il rilievo decisamente maggiore rispetto al passato assegnato alla parità di genere è comunque soprattutto riconosciuto nell’ambito della programmazione del Fondo sociale europeo: infatti, il principio di pari opportunità compare, innanzitutto, tra i compiti dello stesso FSE all’articolo 2 del Regolamento (UE) 1304/2013 laddove si afferma che il Fondo “combatte la povertà, migliora l’inclusione sociale, e promuove l’uguaglianza di genere, la non discriminazione e le pari opportunità, contribuendo in tal modo alle priorità dell’Unione per quanto riguarda il rafforzamento della coesione economica, sociale e territoriale”. Tale riferimento è completato dall’articolo 3 “Ambito d’applicazione del sostegno” (contenente, nello specifico, l’elenco delle priorità di investimento del Fondo), dove la promozione delle pari opportunità per tutti e il contrasto ad ogni forma di discriminazione sono collocate nell’Obiettivo Tematico 9 “Promuovere l’inclusione sociale e combattere la povertà e ogni discriminazione”. Tale riferimento riveste una notevole importanza soprattutto in considerazione della previsione secondo la quale ciascuno Stato membro è tenuto a destinare almeno il 20% delle risorse totali del FSE all’Obiettivo Tematico 9 (articolo 4 “Coerenza e concentrazione tematica” del Regolamento (UE) 1304/2013). Inoltre, tra le disposizioni per la programmazione e l’attuazione si fa riferimento alla promozione della parità tra uomini e donne (articolo 7) e alla promozione delle pari opportunità e non discriminazione (articolo 8), confermando la duplice modalità di intervento: l’integrazione dei principi nelle diverse fasi dei programmi e le azioni mirate nell’ambito di tutte le priorità di investimento.

In linea con le disposizioni regolamentari, l’Accordo di Partenariato conferma il ruolo strategico della promozione dell’eguaglianza tra uomo e donna, della non discriminazione e dell’accessibilità stabilendo che “gli interventi a supporto delle politiche di sviluppo finanziati dai Programmi Operativi rispondono prioritariamente ad una logica di integrazione del principio di uguaglianza di genere e non discriminazione nell’attuazione degli interventi, così come richiesto dal Regolamento (UE) n. 1303/2013 e dal quadro di riferimento normativo comunitario contro le discriminazioni che l’Italia ha fatto proprio già da tempo recependo, nella normativa nazionale, le Direttive comunitarie in tema: a) di parità di trattamento tra le persone, indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica (d.lgs. n. 215/2003); b) di parità nell’occupazione e nelle condizioni di lavoro, a prescindere dalla religione, dagli *handicap* e dall’orientamento sessuale (d.lgs. n. 216/2003); c) di parità fra uomini e donne nell’occupazione e in tutte le politiche (d.lgs. n. 198/2006 – Codice delle pari opportunità)”. L’AdP sottolinea, inoltre, che la promozione della parità è sostenuta sia attraverso l’integrazione della prospettiva di genere nelle diverse fasi di realizzazione delle politiche, sia attraverso le azioni positive previste nei Programmi volte a ridurre i gap ancora esistenti tra i generi, con *focus* specifico sul miglioramento della qualità della vita, sull’istruzione e sulla formazione, sul potenziamento dell’accessibilità al mercato del lavoro, sull’aumento dell’occupazione e sul miglioramento delle condizioni lavorative, nonché sul sostegno all’auto-imprenditorialità.

4. La strategia in termini di parità di genere nella programmazione regionale dei Fondi SIE 2014-2020

In applicazione dell’articolo 7 del Regolamento (UE) n. 1303/2013, le Autorità di Gestione dei programmi regionali della Basilicata hanno individuato contenuti e modalità per promuovere pienamente l’applicazione del principio nei

percorsi di definizione dei programmi. Al fine di riscontrare tali modalità e rendere pertanto evidente l'integrazione dell'ottica di genere, risulta utile realizzare un'analisi preliminare dell'impostazione e dei contenuti dei POR. Il riferimento metodologico per la valutazione delle pari opportunità è rappresentato dal modello VISPO (Valutazione d'Impatto Strategico sulle Pari Opportunità, 1999) del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dai suoi aggiornamenti che sono stati opportunamente adeguati e tarati rispetto alla strategia dei POR. Tale metodologia prevede, a partire dai quattro obiettivi del modello VISPO, la definizione delle seguenti tipologie di effetti attesi:

- ✓ effetti sul contesto di vita: miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne e delle categorie vulnerabili/soggetti svantaggiati, con particolare riferimento alla popolazione disabile (accessibilità);
- ✓ effetti sulla partecipazione a tutti i livelli al mercato del lavoro: miglioramento dell'accessibilità al mercato del lavoro e alla formazione/istruzione anche negli ambiti non tipicamente "femminili";
- ✓ effetti sulla conciliazione vita/lavoro e sulla situazione occupazionale: redistribuzione del lavoro di cura, miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e riduzione nei divari retributivi, freno alla segregazione orizzontale (incoraggiare le donne a scegliere professioni "non tradizionali") e verticale (favorire le progressioni di carriera);
- ✓ effetti sulla partecipazione alla creazione di attività socio-economiche: sostegno, consolidamento e promozione delle imprese femminili e di categorie vulnerabili/soggetti svantaggiati.

Partendo dunque dall'analisi suggerita nel modello VISPO aggiornato alla luce dell'evoluzione del quadro degli orientamenti comunitari - e, in particolare, della già citata Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 che ha, altresì, indicato tra le azioni chiave: il sostegno alla parità nel processo decisionale, la tutela alla dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne - si è intervenuti ad evidenziare in maniera più netta la distinzione fra *policy* dirette (riferite a operazioni di cui sono specifici destinatari le donne e/o operazioni che seppur indistintamente rivolte, prevedono esplicitamente il perseguimento di precisi obiettivi e risultati a favore di tali soggetti) e *policy* indirette (riferite ad azioni da cui scaturiscono realizzazioni che contribuiscono alla creazione o al rafforzamento di un *enabling environment*, ovvero un contesto facilitante, grazie a migliori prospettive occupazionali, migliori infrastrutture e servizi potenziati).

Tale distinzione è funzionale alla definizione di una base informativa per l'amministrazione regionale sugli ambiti strategici in cui sono previste azioni positive (volte a intervenire direttamente su squilibri di genere rilevati) e/o in cui occorre integrare la dimensione di genere (*mainstreaming*, ovvero forme d'intervento che assumono trasversalmente l'esigenza di consentire condizioni di parità): tutto ciò al fine di garantire più efficacemente l'applicazione del principio nei processi di programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche cofinanziate dal FESR e dal FSE.

Secondo tale approccio, pertanto, è presentata di seguito una sintetica lettura in ottica di genere dei Programmi Operativi regionali FSE e FESR 2014-2020 della Regione Basilicata, finalizzata a individuare i punti di forza e debolezza nell'attuazione della programmazione operativa rispetto al *mainstreaming* di genere (orientamenti per le successive procedure di accesso - bandi/avvisi - previsti).

- ✓ Azioni dirette (*equality positive*), ovvero azioni che hanno come obiettivo primario e dichiarato la realizzazione delle pari opportunità;

- ✓ Azioni indirette (*equality oriented*) quando, pur non finalizzate alle pari opportunità, forniscono comunque un contributo a promuoverle;
- ✓ Azioni neutre (*equality neutral*) che non contribuiscono né al miglioramento delle pari opportunità né alla riduzione dei divari tra i generi.

Fonte: Technical Paper n. 3 della Commissione Europea "Maistreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects" (2000).

4.1. Il Programma Operativo Regionale FSE 2014-2020

Il Programma Operativo FSE propone una strategia d'intervento articolata in cinque direzioni, fra loro integrate, finalizzate a promuovere un'occupazione stabile e di qualità, in risposta alle situazioni di crisi presenti nel territorio - soprattutto con riferimento alle fasce giovanili della popolazione - e a contrastare l'aumento della povertà attraverso misure di potenziamento della qualità di servizi e strumenti per l'inclusione attiva. Nel complesso il FSE in Basilicata sostiene, quindi, la strategia di sviluppo regionale, concentrando la sua azione sia sulla qualificazione del capitale umano, in modo da coniugare i processi di innovazione delle imprese con le esigenze di favorire l'occupazione qualificata, sia sull'innovazione dei sistemi del lavoro, del *welfare* e dell'istruzione.

In questo quadro, la dimensione di genere è tenuta in considerazione nel POR che descrive una situazione caratterizzata dall'apparente miglioramento della condizione occupazionale delle donne (con la riduzione dei divari nei tassi di attività maschile e femminile, risultato però del peggioramento dei primi a causa della crisi economica), a fronte comunque della permanenza di differenziali di genere nei principali indicatori del mercato del lavoro, con specifico riferimento alla disoccupazione giovanile femminile.

In linea con le indicazioni dei Regolamenti, il Programma pertanto, come indicato nell'apposita Sezione 11.2, persegue una duplice linea di intervento: da un lato, la promozione di azioni positive volte a rimuovere gli ostacoli di accesso alla partecipazione e alla segregazione delle donne nel mercato del lavoro - con *focus* sulle tematiche della conciliazione lavoro/famiglia - e dall'altro un impegno di *mainstreaming* orizzontale perseguito lungo tutto il Programma attraverso:

- ✓ la presenza nei progetti candidati a finanziamento, in funzione delle loro caratteristiche ed obiettivi, della descrizione delle modalità operative con cui intendono integrare il principio di parità di genere nell'attuazione delle attività previste;
- ✓ nella fase di selezione degli interventi, la previsione di meccanismi premiali e criteri specifici a favore della parità di genere;
- ✓ nelle fasi di concertazione partenariale, la presenza tra i componenti del partenariato della Consigliera di Parità.

L'analisi in ottica di genere degli Assi, Obiettivi specifici e Azioni in cui si articola il POR FSE, conferma l'approccio individuato e, come sintetizzato di seguito, evidenzia i molteplici potenziali impatti in termini di pari opportunità del Programma rispetto alle quattro aree individuate dal modello VISPO aggiornato.

Il primo **Asse** del POR FSE "**1. Promuovere l'occupazione e sostenere la mobilità dei lavoratori**" si concentra, innanzitutto, sulle misure rivolte a favorire l'occupabilità di specifici target della popolazione lucana: disoccupati di lunga durata o potenzialmente tali (Obiettivo 8.5 "Favorire l'inserimento lavorativo dei disoccupati di lunga durata e sostenere adeguatamente le persone a rischio di disoccupazione di lunga durata") e giovani (Obiettivo 8.1

“Aumentare l’occupazione dei giovani”), con *focus* anche sulla componente femminile (particolare attenzione è, infatti, attribuita a giovani donne nei confronti delle attività e professioni potenzialmente rilevanti in chiave occupazionale, verso cui risultano sotto-rappresentate).

Le azioni previste in tali Obiettivi costituiscono ambito privilegiato per l’attuazione del principio di pari opportunità, attraverso il sostegno, trasversalmente sotteso alle diverse misure previste, ad una più ampia e significativa presenza delle donne sul mercato del lavoro. In quest’ottica, le azioni incluse negli Obiettivi 8.5 e 8.1 rinviano, tuttavia, al successivo Obiettivo specificatamente dedicato al perseguimento del principio di parità, stabilendo modalità di integrazione della dimensione di genere in termini di:

- ✓ riserva di risorse (“quote”);
- ✓ vincoli di progettazione e attuazione (“standard minimi rivolti alla parità di genere ed alle relative *policy* di equità”);
- ✓ priorità di investimento e realizzazione;
- ✓ premialità in caso di target quantitativi di genere.

In effetti, l’Obiettivo 8.2 “Aumentare l’occupazione femminile”, che declina operativamente la priorità d’investimento 8iv “Uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori”, è dichiaratamente strumentale/servente agli altri Obiettivi dell’Asse, contenendo esclusivamente interventi specifici per la conciliazione (*voucher*), che sembrano rispondere alle problematiche evidenziate dall’analisi di contesto rispetto alla condizione vissuta dalle donne nella Regione (come indicato nella sezione di motivazione della scelta degli obiettivi: “Diversi studi rilevano un possibile minor accesso al mercato del lavoro delle donne lucane proprio in ragione dell’esercizio di ruoli di cura”).

I rimanenti Obiettivi Specifici risultano, più in generale, rivolti a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro (8.7 “Migliorare l’efficacia e la qualità dei servizi al lavoro”) e a contrastare le emergenze occupazionali derivanti dalle crisi aziendali e dai processi di riconversione (Obiettivo 8.6 “Favorire la permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi”). Le azioni proposte, in quanto tali, sembrano comunque destinate a produrre un impatto potenziale positivo anche in termini di pari opportunità: le donne, infatti, secondo la strategia di sviluppo del POR, rappresentano attualmente uno dei segmenti più svantaggiati delle forze di lavoro, per cui qualunque intervento che ha come finalità quella di migliorare l’efficacia dei servizi per il lavoro, appare coerente con il principio delle pari opportunità, così come gli interventi a contrasto delle situazioni di crisi.

L’Asse “2. Rafforzare ed innovare l’inclusione attiva nella società” rappresenta la risposta al rilevante aumento della povertà nella Regione, attraverso un insieme coordinato di misure a carattere attivo rivolte all’inclusione attraverso il lavoro ed al sostegno ai nuclei familiari vulnerabili, nonché alla acquisizione di un adeguato livello di capacitazioni personali e di cittadinanza. L’Asse è, quindi, dedicato a **rafforzare la parità di genere contrastando la maggiore esposizione delle donne a fenomeni di esclusione sociale**. L’individuazione di tale strategia scaturisce dalla considerazione, inserita nel POR, delle lacune del contesto lucano negli ambiti relativi all’offerta di servizi sanitari e socio-sanitari, invece “necessari ad alleviare il peso delle attività di cura che gravano sulle famiglie più disagiate ed in particolare sulle donne, favorendone l’inserimento nel mercato del lavoro”. Le azioni previste nell’Asse 2 specificatamente rivolte al principio di parità possono essere suddivise secondo due principali categorie d’intervento tra loro fortemente correlate:

- ✓ azioni di miglioramento delle condizioni di contesto, in particolare, attraverso iniziative necessarie all’erogazione mirata di servizi sociali per le categorie più vulnerabili (Obiettivo 9.1 - Azione 9.1.1 “Servizi sociali innovativi di sostegno a nuclei familiari multiproblematici e/o a persone particolarmente svantaggiate o oggetto di discriminazione”) e tramite la qualificazione più generale dei servizi di cura,

necessari per aumentare il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro considerato che i vincoli propri dei ruoli di cura sono “storicamente affidati alle donne” (Obiettivo 9.3 “Aumento/consolidamento/qualificazione dei servizi e delle infrastrutture di cura socio-educativi rivolti ai bambini e dei servizi di cura rivolti a persone con limitazioni dell’autonomia e potenziamento della rete infrastrutturale e dell’offerta di servizi sanitari e sociosanitari territoriali”);

- ✓ azioni per l’inclusione attiva dei soggetti più vulnerabili (incluse le vittime di violenza e tratta) attraverso misure personalizzate di presa in carico multiprofessionale (Obiettivo 9.2 “Incremento dell’occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili”) e più in generale potenziando il sistema dell’economia sociale, tradizionale bacino di impiego dei soggetti più vulnerabili del mercato del lavoro, incluse le fasce femminili (Obiettivo 9.7 “Rafforzamento dell’economia sociale”).

Le azioni previste dall’Asse “**3. Sviluppare diritti e qualità dell’apprendimento**” sono incentrate sul miglioramento qualitativo dell’offerta formativa e di istruzione, anche in stretto collegamento con la *Smart Specialisation Strategy*, per favorire l’innalzamento dei livelli di competenze e di istruzione, facilitando altresì il passaggio al mondo del lavoro. L’Asse 3 comprende, infatti, tipologie di intervento diversificate rivolte a tutta la filiera educativa/formativa ed ai relativi target di utenti. In relazione alla dimensione di genere non è prevista alcuna focalizzazione specifica sulla componente femminile, ma le direzioni più importanti verso le quali la Regione ritiene necessario orientarsi sono riferite principalmente:

- ✓ agli aspetti di criticità legati agli ambiti di occupazione e di qualificazione più spendibili nel mercato del lavoro (con particolare riferimento al settore della Ricerca e Innovazione), frequentemente caratterizzati da sotto-rappresentazione della componente femminile (Obiettivo 10.4 “Accrescimento delle competenze della forza lavoro e agevolare la mobilità, l’inserimento/reinserimento lavorativo”);
- ✓ alla necessità di orientare i percorsi di formazione terziaria ed universitari delle donne verso aree maggiormente a contenuto tecnico e scientifico per favorirne l’occupazione e ridurre le forme di segregazione formativa e professionale (Obiettivo 10.5 “Innalzamento dei livelli di competenze, di partecipazione e di successo formativo nell’istruzione universitaria e/o equivalente”).

Nonostante l’assenza di specifici dispositivi a favore della parità, gli Obiettivi e le relative azioni dell’Asse possono contribuire in maniera significativa al conseguimento degli obiettivi relativi al principio delle pari opportunità. E’ il caso degli interventi previsti dall’Obiettivo 10.3 “Innalzamento del livello di istruzione della popolazione adulta” che, rivolgendosi alla fascia maggiormente a rischio di esclusione economica e sociale, in cui più elevata è la presenza delle donne, riveste un ruolo rilevante nel rafforzamento delle professionalità delle donne attive e nel rientro delle donne nel sistema di istruzione e formazione professionale.

Analogamente, gli Obiettivi volti alla riduzione della dispersione scolastica e formativa (Obiettivo 10.1) e all’innalzamento delle competenze chiave (Obiettivo 10.2) possono contribuire, congiuntamente a quanto previsto dall’Obiettivo 10.6 “Qualificazione dell’offerta di istruzione e formazione tecnica e professionale”, a favorire l’ampliamento delle opportunità di scelta nel campo della formazione ed istruzione e conseguentemente al riequilibrio tra uomini e donne in termini di presenza in determinati settori e particolari professioni, in modo da facilitare l’accesso nel mercato del lavoro della componente femminile superando, altresì, fenomeni di segregazione orizzontale (allargando i settori cosiddetti femminilizzati) e verticale (ovvero, promuovendo l’accesso delle donne ai livelli e nei ruoli di responsabilità dove queste risultano sottorappresentate).

L’analisi in ottica di genere del Programma si completa con l’Asse “**4. Rafforzare la capacità istituzionale ed amministrativa**”, sostanzialmente rivolto a promuovere il rafforzamento della PA, migliorandone le prestazioni a

favore dei cittadini ed i livelli di efficienza e trasparenza (Obiettivo Specifico 11.1 “Aumento della trasparenza ed interoperabilità e dell’accesso ai dati pubblici” e Obiettivo Specifico 11.3 “Miglioramento delle prestazioni della pubblica amministrazione”). L’Asse comprende, quindi, tipologie di intervento volte al rafforzamento dei sistemi e, pertanto, non identifica complessivamente un target specifico; tuttavia con la previsione di iniziative rivolte ad elevare la capacità amministrativa nella programmazione delle politiche pubbliche, anche in ottica di genere, potrà favorire effetti positivi sul principio di parità, così come la qualificazione dei servizi offerti alla cittadinanza e il miglioramento dei livelli di performance della PA.

4.2. Il Programma Operativo Regionale FESR 2014-2020

La strategia del POR FESR 2014-2020 Basilicata - incentrata sullo sviluppo competitivo del sistema regionale puntando sulla ricerca e sull’innovazione, su un uso intelligente delle risorse e su una gestione equilibrata del patrimonio naturalistico e culturale, nonché sulla rimozione dei fattori e condizioni di contesto che ostacolano la crescita sostenibile ed inclusiva - si articola in attività per lo più di tipo strutturale rivolte maggiormente ai sistemi e che incidono in misura rilevante su settori produttivi. A differenza della programmazione del FSE, principalmente rivolta alla qualificazione delle risorse umane, per il POR FESR il principio della parità di genere potrebbe apparire soltanto una tematica da valorizzare indirettamente nell’ambito delle azioni a favore del rafforzamento dell’offerta di servizi *family friendly*, ma in verità ricadute sul principio si possono individuare in diversi ambiti strategici, in particolare laddove è stata prevista la realizzazione di interventi di promozione d’impresa, rafforzamento della competitività anche nell’ottica di incremento occupazionale.

Dal punto di vista programmatico, il POR FESR indica, infatti, - nella specifica Sezione 11.2 - che “allo scopo di garantire un’adeguata integrazione del principio orizzontale, evidenzierà, in fase di attuazione, quote di risorse da dedicare all’attuazione di interventi a sostegno della parità di genere, in riferimento a quegli Obiettivi Tematici che risultano suscettibili di avere un impatto in termini di pari opportunità, per garantire il conseguimento di obiettivi quali:

- ✓ promuovere l’accesso al credito da parte delle donne e delle categorie a rischio di esclusione dal mercato del lavoro e sostenere l’imprenditoria femminile o la micro-imprenditorialità in un’ottica di inclusione sociale;
- ✓ migliorare l’offerta in termini qualitativi e quantitativi di servizi per la conciliazione ed il tempo libero, in un’ottica *women/family friendly*;
- ✓ prevedere reti e strutture in grado di accogliere persone in condizioni di svantaggio sociale, in particolare vittime di fenomeni come la tratta di essere umani, la violenza di genere, ecc., con la finalità di tutelarle e di contribuire al loro inserimento socio-lavorativo”.

L’impegno all’integrazione della prospettiva di genere e del principio di non discriminazione all’interno del POR si è estrinsecato anche attraverso il coinvolgimento della Consigliera regionale di parità sia tra i partner pertinenti del programma sia in qualità di membro del Comitato di Sorveglianza, con la possibilità, quindi, di una partecipazione nella preparazione degli inviti a presentare proposte, nella valutazione e verifica dello stato di avanzamento del Programma Operativo.

La strategia complessivamente adottata per l’Asse “**1. Ricerca, sviluppo tecnologico e innovazione**” - che si caratterizza come componente centrale nell’ambito della strategia del POR - mira, in linea con quanto stabilito dalla *Smart Specialisation Strategy (S3)*, a sviluppare le capacità innovative del sistema economico lucano ed a sostenere il sistema della ricerca regionale, nonché a promuovere le reti tra imprese ed organismi di ricerca anche di livello

nazionale ed internazionale. Nell'ambito di tale Asse, la correlazione tra gli obiettivi/azioni e il principio delle pari opportunità è implicitamente presente, in quanto il rafforzamento della struttura produttiva crea condizioni favorevoli ad una maggiore occupabilità anche delle donne.

La strategia per una crescita intelligente, sviluppata innanzitutto nell'ambito dell'Asse 1 del Programma, è completata da quanto previsto dall'**Asse "2. Agenda digitale"** finalizzato al superamento del *digital divide* in Basilicata. Nell'ambito di tale Asse, gli effetti in ottica di genere possono essere ancor più rilevanti seppur indiretti, in quanto è prevista la possibilità per le istituzioni di adottare soluzioni delle TIC per promuovere innovazione nei procedimenti amministrativi e nell'erogazione di servizi, con particolare riferimento all'*e-health*. La realizzazione di tali misure può, infatti, contribuire al miglioramento dell'accesso ai servizi e promuovere maggiore efficienza della struttura organizzativa delle PA, favorendo potenzialmente migliori condizioni di vita e lavoro per le donne e soggetti con disabilità.

L'**Asse "3. Competitività"** punta complessivamente al rilancio del sistema imprenditoriale regionale, supportando una pluralità di interventi rivolti al sostegno e alla crescita delle attività delle piccole e medie imprese, con particolare attenzione al miglioramento dell'accesso al credito, allo sviluppo di nuove iniziative, anche a favore della valorizzazione delle destinazioni turistiche e degli attrattori regionali e dell'economia sociale. La promozione della competitività del sistema produttivo lucano, nell'ambito della programmazione FESR, presenta elementi *gender oriented* connessi all'estensione delle opportunità di inserimento lavorativo delle donne, soprattutto attraverso la promozione dell'imprenditorialità femminile.

In quest'ottica, l'Obiettivo Specifico 3B.3.2 "Sviluppo occupazionale e produttivo in aree territoriali colpite da crisi" (Azione 3 B.3.2.1) e l'Obiettivo 3A.3.5 "Nascita e consolidamento delle Micro, Piccole e Medie Imprese" (Azione 3A.3.5.1) contengono espliciti riferimenti al principio, inserendo tra i principi guida per le selezioni sia il riferimento a target specifici ("proposizione del progetto imprenditoriale da parte di giovani qualificati, donne, dipendenti di aziende in crisi, disoccupati, lavoratori in mobilità e persone con disabilità") sia il rinvio, seppur generico, alle tematiche di parità ("grado di efficacia rispetto all'attuazione del principio di pari opportunità e di non discriminazione e sostegno a categorie di lavoratori svantaggiati").

All'interno dell'Asse 3 (Obiettivo 3C.3.7 "Diffusione e rafforzamento delle attività economiche a contenuto sociale") sono inoltre previste specifiche misure volte a favorire lo sviluppo, l'aumento di competitività e di produttività di iniziative imprenditoriali nei settori ad alta concentrazione femminile (servizi di assistenza a minori, ad anziani, servizi complementari e di integrazione alla medicina territoriale, ecc.) con particolare riferimento alla promozione di modelli imprenditoriali innovativi nel terzo settore anche attraverso la messa a disposizione di spazi fisici per lo svolgimento di attività imprenditoriali di interesse sociale.

Nel complesso l'Asse, perseguendo il rafforzamento della struttura produttiva, crea condizioni favorevoli ad una maggiore occupabilità anche delle donne.

Per contribuire a contenere le emissioni di carbonio, l'**Asse "4. Energia e mobilità urbana"** assume quali obiettivi principali la diversificazione delle fonti energetiche e la razionalizzazione dei consumi e il potenziamento dei sistemi di mobilità urbana. La strategia dell'Asse rivolta al settore energetico non evidenzia alcun effetto rilevante sul principio di pari opportunità. Per la parte relativa alla mobilità urbana, l'Asse 4 presenta, invece, dei potenziali impatti seppur indiretti connessi al tema dell'accessibilità dei luoghi di lavoro, ai servizi, ecc., in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed un'organizzazione flessibile dei carichi di cura, anche attraverso Sistemi Intelligenti di Trasporto che incidono sulle modalità di organizzazione della mobilità.

L'Asse "5. Tutela dell'ambiente ed uso efficiente delle risorse" e l'Asse "6. Sistemi di trasporto ed infrastrutture di rete" non presentano effetti potenziali diretti e indiretti sulla dimensione di genere.

L'Asse "7. Inclusione sociale" rappresenta l'ambito del POR FESR che traduce pienamente l'approccio di *mainstreaming* di genere: tenendo conto, infatti, dei principali elementi del contesto in ottica di genere (soprattutto con riferimento alla dotazione e qualificazione dei servizi rivolti alle persone in Basilicata) sono previste azioni che, pur se non tutte mirate in modo specifico alle donne, si potranno tradurre direttamente in strumenti di miglioramento delle condizioni di vita e di riequilibrio dei tempi di vita e di lavoro. Infatti, gli interventi di potenziamento dei servizi di cura, sanitari e socio-sanitari e di miglioramento delle condizioni abitative possono esercitare un impatto significativo sulle pari opportunità, favorendo sia la qualificazione delle condizioni di contesto, sia la conciliazione vita/lavoro.

Gli obiettivi identificati per quest'Asse pongono l'accento, pur tenendo a riferimento i diversi contesti territoriali a cui si rivolgono (aree urbane e aree interne), su vari temi con rilevanti effetti diretti e indiretti sulle pari opportunità, tra i quali:

- ✓ potenziamento dei servizi per l'infanzia e di assistenza a persone anziane e con limitazioni nell'autonomia e qualificazione dei servizi sanitari e socio-sanitari per aumentarne l'efficacia e l'accessibilità (Obiettivo 9.3 "Aumento, consolidamento e qualificazione dei servizi e delle infrastrutture di cura socio-educativi rivolti ai bambini e dei servizi di cura rivolti a persone con limitazioni dell'autonomia e potenziamento della rete infrastrutturale e dell'offerta di servizi sanitari e sociosanitari territoriali");
- ✓ miglioramento della vivibilità di aree urbane e/o degradate, promuovendo e sostenendo la riqualificazione di spazi pubblici e dell'edilizia residenziale pubblica, aumentando il patrimonio immobiliare pubblico destinato a soggetti vulnerabili del territorio lucano (Obiettivo 9.4 "Riduzione del numero di famiglie con particolari fragilità sociali ed economiche in condizioni di disagio abitativo").

Infine, il Programma punta alla qualificazione degli ambienti per l'apprendimento scolastico, finanziando attraverso l'Asse "8. Potenziamento del sistema di istruzione" la qualificazione degli spazi anche al fine di garantire l'accessibilità della popolazione scolastica disabile (Obiettivo 8.10.7.1 "Interventi di riqualificazione degli edifici scolastici anche per facilitare l'accessibilità delle persone con disabilità") e per l'innovazione tecnologica (Obiettivo 8.10.8.1 "Interventi infrastrutturali per l'innovazione tecnologica, laboratori di settore e per l'apprendimento delle competenze chiave").

4.3. Il Programma di Sviluppo Rurale 2014 - 2020

Il PSR Basilicata declina gli aspetti connessi al tema della parità di genere secondo quanto previsto dal Regolamento (UE) 1303/2013 e stabilito dall'art. 27 punto 5 del suddetto regolamento. Nessuna opportunità del programma è attuata secondo una limitazione di genere.

Dal punto di vista attuativo le Misure M01 (Trasferimento di conoscenze 3ed azioni di informazione ex art. 14 Reg. (UE) n. 1305/2010) e M02 (Servizi di consulenza, di sostituzione e di assistenza alla gestione delle aziende agricole ex art. 15 Reg. (UE) n. 1305/2013) sono finalizzate anche a favorire la presenza femminile in aziende agricole, declinandola mediante modelli più moderni e qualificati di quelli tradizionale e quindi favorendo al massimo il concetto di parità di genere, così come nell'ambito della Misura M06 (Sviluppo delle aziende agricole e delle imprese ex art. 19 Reg. (UE) n. 1305/2013), ove sono poste ampie opportunità alla componente femminile, consentendo l'accesso alle sottomisure anche a coadiuvanti e membri della famiglia agricola in tema di

diversificazione del reddito e quindi di nuove attività quali agriturismo, fattorie multifunzionali, attività artigianali, piccolo commercio servizi alla persona.

Si sottolinea infine che fra i membri effettivi e con funzione deliberante del Comitato di Sorveglianza del PSR Basilicata 2014 -2020 è previsto un rappresentante della Commissione Regionale Pari Opportunità.

5. Azioni per un'amministrazione pubblica non discriminante

5.1. La priorità di pari opportunità e il mainstreaming di genere nei dispositivi attuativi: i criteri di selezione

La valutazione degli effetti dei Programmi in termini di parità di genere rappresenta l'ambito di approfondimento di potenziali azioni e modalità attuative da prevedere in fase di implementazione, oltre che un'occasione per migliorare il contenuto conoscitivo su aspetti rilevanti in termini di pari opportunità ed ottenere una migliore comprensione dei potenziali effetti delle misure previste nei POR rispetto a tale principio. In effetti, l'analisi precedentemente condotta ha dimostrato la necessità di assicurare, che il principio venga non soltanto considerato parte integrante del ciclo della programmazione, bensì anche declinato nei meccanismi amministrativi di *delivery*: la valutazione ha, in effetti, rilevato come questo sia un ambito essenziale per internalizzare l'ottica di genere (secondo un approccio *mainstreamed oriented*) nella programmazione delle *policy*. È infatti, proprio a partire da tali meccanismi e dai relativi requisiti e criteri che è possibile indirizzare l'attuazione operativa verso proposte che promuovono e garantiscono il principio di pari opportunità.

A tal proposito, anche il Regolamento (UE) 1303/2013 ribadisce che, con riferimento ai criteri di selezione esaminati e approvati dai Comitati di Sorveglianza (art. 110), le Autorità di Gestione applicano *“procedure e criteri di selezione che garantiscano il contributo delle operazioni al conseguimento degli obiettivi e dei risultati specifici della pertinente priorità; siano non discriminatori e trasparenti; tengano conto dei principi generali delle pari opportunità, della non discriminazione e dello sviluppo sostenibile”* (art. 125). Le modalità per declinare il principio di parità di genere nella fase di attuazione e, nello specifico, nel processo di selezione delle operazioni si possono sintetizzare con la previsione di:

- ✓ azioni dirette a favore di target specifici all'interno delle procedure attuative, con l'inserimento nei bandi/avvisi e direttive di obiettivi e interventi *ad hoc* e/o migliorativi delle condizioni di contesto. Nell'ambito di tali ipotesi non risulta necessaria la previsione di specifici criteri per garantire l'applicazione del principio, in quanto già rilevabile nell'assetto/finalità dell'iniziativa in grado, quindi, di produrre ricadute sulle pari opportunità di genere;
- ✓ meccanismi di selezione degli interventi attraverso due modalità. La prima d'inserimento di standard minimi tra i requisiti di ammissibilità relativi al rispetto del principio delle pari opportunità; la seconda relativa a criteri di valutazione imposti/orientati al genere - anche attraverso l'attribuzione di premialità - che nel processo di selezione consentano l'individuazione d'interventi che conseguono determinati obiettivi in termini di parità.

Nel secondo approccio (meccanismi di selezione degli interventi), se la scelta ricade sulla definizione di regole di ammissibilità o relative alla prescrizione di rigidi obiettivi da conseguire in termini di parità (prima modalità) è necessario che, al fine di non inficiare la fattibilità del programma, vi siano le condizioni di contesto che consentano l'effettiva realizzabilità delle azioni: verificando *ex ante* l'effettiva praticabilità di tale scelta, anche in

considerazione delle caratteristiche proprie dell'intervento promosso. La seconda modalità (criteri di selezione e di premialità), maggiormente consigliata, richiede la presenza di alcune condizioni a garanzia dell'effettiva valorizzazione e promozione della prospettiva di genere. In particolare, gli elementi da considerare nei processi di formulazione dei criteri riguardano:

- ▶ la non genericità, nel senso che i criteri di "pari opportunità" devono dare origine ad una valutazione oggettiva (presenza /assenza o quantificabile);
- ▶ la rilevanza, ovvero l'introduzione di un punteggio o di un criterio premiale, in grado di creare una preferenza verso l'operazione impostata/orientata secondo il principio di parità.

INTEGRAZIONE DEL PRINCIPIO DI PARITÀ DI GENERE NELLA FASE DI ATTUAZIONE

1. Azioni positive per la parità di genere

Azioni positive rivolte a migliorare le condizioni di contesto per la componente femminile quale principale target di riferimento

Azioni positive rivolte direttamente alla componente femminile, quale target specifico

2. Meccanismi di selezione orientati al genere (criteri di selezione)

Criteri di selezione e di priorità sensibili al genere

Requisiti di ammissibilità incentrati sul principio di parità di genere



5.1.1. Programma Operativo Regionale FESR 2014-2020

A marzo 2016 il Comitato di Sorveglianza del PO FESR ha approvato i criteri per la selezione delle operazioni del POR.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 125 del Reg. UE 1303/2013 nonché dai "Principi guida per la selezione delle operazioni" indicati nel Programma Operativo, i criteri di selezione delle operazioni sono stati sviluppati anche al fine di garantire il rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione, parità di genere e sviluppo sostenibile.

La selezione delle operazioni dovrà, quindi, essere attuata garantendo il rispetto del principio dello sviluppo sostenibile e di pari opportunità e non discriminazione, in coerenza con quanto descritto nella Sezione 11 "Principi orizzontali" del PO.

Per quanto concerne **il principio delle pari opportunità e non discriminazione**, a norma dell'articolo 7 del Regolamento (UE) n. 1303/2013, sarà esplicitamente previsto che il beneficiario si impegni ad adottare tutte le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Tale principio assume una valenza ampia, mirando sia al contrasto delle discriminazioni per tutti i cittadini sia a prevenire l'esclusione sociale e ridurre le disparità, attraverso un'azione integrata ed orizzontale rivolta a diversi ambiti.

Con riferimento specifico alle Pari opportunità le azioni per le quali sono stati individuati criteri specifici sono le seguenti:

Azione	Criteri di selezione/valutazione
<p>3.A.3.5.1 Interventi di supporto alla nascita di nuove imprese sia attraverso incentivi diretti, sia attraverso l'offerta di servizi, sia attraverso interventi di micro-finanza.</p>	<p>Progetti con carattere di innovatività o creatività nell'idea imprenditoriale nei prodotti, nei processi, nelle forme di gestione e commercializzazione;</p> <p>Potenzialità dell'idea imprenditoriale nel mercato di riferimento;</p> <p>Progetto di investimento a basso tenore di carbonio e ad uso efficiente delle risorse (idriche) ove applicabile ai settori di riferimento;</p> <p>Maggiore compartecipazione finanziaria privata;</p> <p>Progetti imprenditoriali proposti da giovani qualificati, donne, dipendenti di aziende in crisi, disoccupati, lavoratori in mobilità e persone con disabilità;</p> <p>Progetti imprenditoriali veicolati da acceleratori ed incubatori di impresa.</p>
<p>3.B.3.2.1 Interventi di sostegno ad aree territoriali colpite da crisi diffusa delle attività produttive, finalizzati alla mitigazione degli effetti delle transizioni industriali sugli individui e sulle imprese.</p>	<p>Operazioni in regime d'aiuto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sostenibilità economica e finanziaria del progetto; - Solidità economica del soggetto imprenditoriale; - Valutazione del contributo all'occupazione; - Livello di sostenibilità ambientale del progetto; - Cantierabilità del progetto; - Grado di efficacia rispetto all'attuazione del principio di pari opportunità e di non discriminazione; - Innovatività del progetto di investimento.

Azione	Criteri di selezione/valutazione
<p>3.B.3.3.1 Sostegno al riposizionamento competitivo, alla capacità di adattamento al mercato, all'attrattività per potenziali investitori, dei sistemi imprenditoriali vitali delimitati territorialmente. Le operazioni finanziabili consistono in misure di aiuto per imprese, nella qualificazione dell'offerta di servizi anche infrastrutturali di supporto alla competitività delle imprese esistenti e all'attrazione di nuove attività, nel rafforzamento di presidi formativi e di istruzione tecnica, nell'adeguamento delle competenze dei lavoratori ai fabbisogni emergenti anche da nuove opportunità di mercato, interventi nella creazione di nuova occupazione anche di tipo autonomo.</p>	<p>Operazioni in regime d'aiuto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sostenibilità economica e finanziaria del progetto; - Valutazione dell'affidabilità del soggetto imprenditoriale; - Valutazione del contributo all'occupazione; - Livello di sostenibilità ambientale del progetto; - Cantierabilità del progetto; - Grado di efficacia rispetto all'attuazione del principio di pari opportunità e di non discriminazione; - Innovatività del progetto.
<p>3.C.3.1.1 Aiuti per investimenti in macchinari, impianti e beni intangibili, e accompagnamento dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale.</p>	<p>Progetti di investimento con carattere di innovatività nei prodotti nei processi, nei servizi e nell'organizzazione;</p> <p>Progetti di investimento a basso tenore di carbonio e ad uso efficiente delle risorse (idriche), ove applicabili ai settori di riferimento.</p> <p>PREMIALITÀ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progetti presentati da operatori economici giovani e donne.
<p>3.C.3.7.1 Sostegno all'avvio e rafforzamento di attività imprenditoriali che producono effetti socialmente desiderabili e beni pubblici.</p>	<p>Progetti di investimento con carattere di innovatività nei prodotti nei processi, nei servizi e nell'erogazione della prestazione;</p> <p>Coinvolgimento nella compagine sociale di giovani, donne e disoccupati o altre categorie svantaggiate.</p> <p>PREMIALITÀ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per i servizi di utilità collettiva.

5.1.2. Programma Operativo Regionale FSE 2014-2020

La programmazione regionale FSE, nel documento approvato dal primo Comitato di Sorveglianza "I criteri di selezione delle operazioni cofinanziate dal PO FSE 2014-2020", recependo le indicazioni regolamentari, ha proposto l'inserimento del "rispetto delle priorità trasversali del Programma (sviluppo sostenibile, pari opportunità e non discriminazione, azioni innovative, ecc.)" tra i criteri di selezione e, al contempo, accanto a tale impostazione, ha previsto anche la possibilità di attribuire una premialità in relazione al genere, , ovvero una "priorità" premiando i progetti in cui è presente e visibile "il contributo ai temi dello sviluppo sostenibile, delle pari opportunità e non discriminazione, impatto sullo sviluppo locale".

Tale duplice approccio, attribuisce visibilità alle tematiche di pari opportunità esplicitando la prospettiva di genere sia all'interno di un macro-indicatore (ovvero verificare la rispondenza generale all'obiettivo trasversale delle pari opportunità parallelo alle altre priorità trasversali previste dal POR quali sviluppo sostenibile, agenda territoriale, ecc.) sia qualificando la parità di genere quale elemento aggiuntivo e peculiare degli Avvisi pubblici di selezione per il finanziamento di attività in regime di concessione [Orientamento, Formazione, Work Experience] e degli Avvisi per l'assegnazione di contributi individuali [alle persone, alle imprese]. La concretizzazione del principio di parità in fattore di *mainstreaming* (che permetta cioè l'inserimento della prospettiva di genere all'interno dei diversi fattori della selezione) dovrà essere poi assicurata da una adeguata, ulteriore, declinazione di dettaglio degli indicatori di valutazione all'interno degli Avvisi pubblici..

5.2. La priorità di pari opportunità e il mainstreaming di genere nei dispositivi attuativi: modelli di governance

L'applicazione e l'integrazione del principio di parità nell'ambito dei Programmi richiede, oltre che la definizione di strumenti attuativi e modalità operative *gender oriented* – come precedentemente descritto -, anche un adeguato sistema di *governance* e assetto organizzativo. Il rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa rappresenta, in effetti, elemento centrale per un'efficace azione di governo delle politiche e, in questo caso, di quelle di pari opportunità: la complessità della programmazione 2014-2020 dei Fondi SIE e le relative disposizioni per la promozione della priorità trasversale "parità di genere" comporta, infatti, la costruzione e il mantenimento di un processo di *governance* delle pari opportunità che sia in grado di assumere e rappresentare i bisogni differenziati della popolazione in base al genere, e di promuovere, conseguentemente, soluzioni adeguate ed efficaci da inserire nell'ambito delle iniziative cofinanziate.

In quest'ottica, per quanto riguarda il Programma Operativo FESR Basilicata 2014-2020, sin dalle fasi preparatorie (cfr. Sezione 7.2.1 del POR), è stato coinvolto il partenariato tematico favorendo la presenza attiva degli attori più rappresentativi impegnati, a livello locale, nel settore delle pari opportunità e non discriminazione.

Analogamente anche il POR FSE ha previsto il coinvolgimento degli *stakeholder* di parità e, soprattutto, entrambi i POR sottolineano l'obiettivo di sostenere "il consolidamento del sistema di *governance* delle pari opportunità, per favorire il coordinamento di tali politiche e la vigilanza sulla loro attuazione all'interno dei processi di sorveglianza, controllo e governo del ciclo programmatico" (cfr. Sezione 11.2 del POR FESR Basilicata 2014-2020).

La necessità di definire ed implementare dei meccanismi di governo delle politiche di pari opportunità in grado di rispondere alle disposizioni dei Regolamenti UE comporta la definizione di un modello di *governance* in grado di promuovere un attivo coinvolgimento degli organismi di parità che operano a livello regionale, ampliando al contempo la collaborazione con le strutture regionali impegnate nelle fasi di implementazione, attuazione e monitoraggio dei programmi. A tale scopo, di seguito si riportano due esempi realizzati in altri contesti - anche di livello europeo - che, opportunamente adattati, possono rappresentare soluzioni trasferibili nel contesto lucano.

Meccanismi di coinvolgimento dei diversi portatori di interessi significativi nel campo delle pari opportunità (Patto di genere)

Tra le modalità funzionali per il pieno coinvolgimento degli *stakeholder*, un valido esempio è costituito da quanto realizzato dalla Regione Puglia con la L.R. 7 del 21 marzo 2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita/lavoro in Puglia". La legge pugliese ha previsto, in particolare, la stipula di accordi territoriali, "Patti sociali territoriali di genere", con il fine di attivare e diffondere "azioni a sostegno della maternità e paternità" e di "sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nelle

imprese private che favoriscano la ri-conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi" coinvolgendo attivamente differenti attori istituzionali e non (enti locali, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, aziende sanitarie locali e consultori). Nello specifico tali patti perseguono due obiettivi distinti ma interdipendenti: il primo è un obiettivo socio-istituzionale e consiste nel rafforzamento delle relazioni orizzontali fra i diversi attori che operano sul territorio e che, a diverso titolo e livello, possono favorire i processi di internalizzazione della prospettiva di genere agendo a favore della conciliazione vita-lavoro, nella diffusione di forme partecipative di democrazia, nell'affermazione di logiche di comportamento di tipo cooperativo; il secondo obiettivo è produrre e realizzare programmi di azioni positive e non, costruiti sui bisogni specifici, sulle priorità del territorio coinvolto.

I Patti di genere rappresentano, quindi, un'innovazione nelle modalità di programmare servizi e interventi nello specifico caso pugliese per concordare tempi di vita e di lavoro attraverso la definizione di programmi plurali condivisi di azioni che, in quanto tali, possono rappresentare una buona pratica trasferibile per l'attivazione di reti locali di stakeholder per la parità di genere anche nella programmazione attuativa dei Fondi Strutturali.

Costituzione di un gruppo di lavoro dedicato alle tematiche di parità

Un ulteriore esempio trasferibile nel contesto lucano riguarda il "coordinamento e la sinergia nei processi di partnership istituzionale", in ottica di rafforzamento attraverso un maggiore coinvolgimento della rappresentanza di pari opportunità, anche nell'ambito di una struttura dedicata (gruppo di lavoro e/o tavolo interistituzionale) per la formulazione di strumenti operativi relativi alle fasi:

- attuazione delle linee d'intervento inserite nei Programmi Operativi - con l'individuazione di orientamenti *gender oriented* per la programmazione attuativa (orientamenti relativi ai contenuti delle attività da realizzare, proposte per la definizione delle procedure di accesso dei Programmi, ecc.) e lo svolgimento di azioni di sensibilizzazione e informazione degli enti attuatori per la declinazione, in sede progettuale;
- monitoraggio e valutazione, con l'identificazione di meccanismi ed indicatori di pari opportunità per il sistema di monitoraggio regionale e la, conseguente, predisposizione di modelli valutativi.

Tali indicazioni sono mutuare dalla buona pratica realizzata nell'ambito dell'Obiettivo 2 dalle Autorità del Western Scotland⁸. L'Autorità di Gestione del Programma ha, nello specifico, costituito un *focus group (the Equal Opportunities Focus Group)*, ovvero un gruppo di lavoro specializzato composto sia da partner con specifiche competenze di pari opportunità (*Equal Opportunities Commission*) sia da ulteriori esperti di politiche di sviluppo e settoriali (formazione e politiche sociali, politiche urbane, dei trasporti, ecc.). Le attività svolte da tale gruppo hanno riguardato: raccolta dati e informazioni per la programmazione e implementazione delle azioni del Programma, realizzazione di seminari di sensibilizzazione, definizione di un piano d'azione, realizzazione di valutazioni strategiche relative all'impatto sulle pari opportunità in tutte le fasi di vita del Programma.

⁸ Strathclyde European Partnership (SEP).

Glossario

Il presente glossario contiene una raccolta dei termini più comuni in materia di pari opportunità, riportandone la definizione tratta dai seguenti documenti:

- ✓ Commissione Europea, “100 parole per la parità. Glossario dei termini sulla parità tra le donne e gli uomini” a cura della Direzione Generale Occupazione, Relazioni Industriali e Affari Sociali, 1998;
- ✓ Ministero Pari Opportunità “Glossario dei termini relativi alle politiche comunitarie dei fondi strutturali (FSE, FESR)”, a cura di ISFOL – Unità Pari Opportunità per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità, 2002.

Analisi di genere dei bilanci pubblici (Gender Budget Analysis)

Analisi delle spese e delle entrate di un bilancio pubblico, con riferimento alle diversità di effetti che hanno per le donne e per gli uomini. L’analisi di genere dei bilanci pubblici non produce bilanci separati per sesso né persegue l’aumento delle spese per programmi destinati alle donne. La sua specificità è negli strumenti: la valutazione *ex ante* del bilancio e il monitoraggio *ex post* dei suoi esiti. La scelta di analizzare i bilanci è giustificata dal fatto che il bilancio di uno stato riflette l’equilibrio dei poteri in una società; è quindi una dichiarazione politica, non semplicemente un documento economico. L’impatto delle scelte di bilancio è solitamente ritenuto neutro: l’obiettivo dichiarato è servire l’interesse pubblico ed i bisogni degli individui. Il bilancio sembrerebbe quindi lo strumento di politica economica neutrale per eccellenza. Per come viene presentato solitamente non c’è alcuna menzione di uomini o donne. Questa apparente neutralità di genere è meglio descritta come “cecità”. Il modo in cui i bilanci pubblici sono presentati ignora completamente la diversità tra uomini e donne rispetto a ruoli sociali, capacità e responsabilità. Analizzare i bilanci in un’ottica di genere aiuta a demistificare la loro apparente neutralità (Fonte: Relazione sul gender budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere della Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità approvata dal Parlamento Europeo il 16 giugno 2003 - Ulteriori informazioni: Risoluzione del Parlamento europeo sul “gender budgeting” - La definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere 2003).

Azione positiva

Qualsiasi misura rivolta ad un gruppo particolare e finalizzata ad eliminare o prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti (cfr. anche “Discriminazione positiva”).

Bilancio sensibile alla dimensione di genere

Bilanci pubblici ai quali è stata applicata un’analisi di genere. Essi non sono bilanci distinti tra uomini e donne, concentrano l’attenzione sulla necessità di esplicitare gli aspetti di genere nelle scelte sottintese al bilancio pubblico, promuovono il coinvolgimento e la partecipazione attiva delle donne, promuovono il monitoraggio delle politiche pubbliche da una prospettiva di genere, promuovono un utilizzo delle risorse più efficiente per eliminare le disuguaglianze e la discriminazione di genere, sottolineano la necessità di una diversa gerarchia di priorità piuttosto che un incremento della spesa governativa complessiva, enfatizzano la necessità di riallocare la spesa piuttosto che variarne l’ammontare complessivo (Fonte: Relazione sul *gender budgeting*, cit.).

Buone prassi

Sono progetti, iniziative o esperienze che hanno messo in atto nuove azioni o interventi finalizzati alla realizzazione di obiettivi coerenti con le politiche di pari opportunità. Sono spesso trasferibili in altri contesti o settori.

Cieco alla dimensione di genere (Gender blind)

Approccio che ignora o trascura la dimensione di genere.

Conciliazione tra vita professionale e vita familiare

L'espressione "conciliazione" fa riferimento alle soluzioni istituzionali che prendono in considerazione le esigenze della famiglia e quelle lavorative. Includono: i congedi parentali, le soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative con quelle familiari per le donne e per gli uomini.

Congedo di maternità

Congedo con cui una donna ha diritto per un periodo costitutivo concesso prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

Congedo di paternità

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre per la cura dei figli su base annuale o pluriennale.

Congedo parentale

Il diritto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici di fruire di un congedo dopo la nascita o l'adozione di un bambino al fine di consentirne la cura (Direttiva del Consiglio 96/34/CEE, del 19/06/96, GU L 145).

Dati disaggregati in base al sesso/al genere

La raccolta di dati e informazioni statistiche in base al sesso al fine di consentire un'analisi comparativa di genere.

Democrazia fondata sulla parità

Concetto per cui, dato che la società è composta pariteticamente di uomini e donne, il loro pieno ed equo godimento della cittadinanza è legato alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 al 60% costituisce un principio della democrazia in un contesto democratico pieno.

Desegregazione del mercato del lavoro

La riduzione o eliminazione della segregazione (orizzontale e verticale) di uomini e donne nel mercato del lavoro (cfr. Segregazione).

Differenze di genere

Le differenze sociali e culturali tra gli uomini e le donne, così come i differenti valori associati alle sfere e attività di uomini e donne. Le differenze di genere variano da una società e da una cultura all'altra, e si modificano nel tempo.

Differenziale retributivo tra i sessi

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne imputabile sia alla segregazione (per settore e per mansione), sia alla discriminazione diretta.

Dignità sul lavoro

Il diritto al rispetto e in particolare alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro (risoluzione del Consiglio 90/C 157702 del 29/05/90, GU C 157).

Direttive sulla parità di trattamento

Direttive comunitarie che allargano l'ambito di applicazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava solo la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, ai regimi

obbligatori di sicurezza sociale, a coloro che esercitano un'attività economica, alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e a coloro che fruiscono di un congedo parentale.

Discriminazione diretta

Trattamento sfavorevole nei confronti di una persona rispetto ad un'altra in ragione dell'appartenenza ad un sesso.

Discriminazione indiretta

Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sulle persone di un determinato sesso, ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (Direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39).

Discriminazione positiva

Qualsiasi misura rivolta ad un gruppo particolare e finalizzata ad eliminare o prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti (Cfr. "Azione positiva").

Disuguaglianze di genere / Disparità tra i generi

Le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni di altro genere.

Divisione del lavoro (per sesso)

Divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

Empowerment

E' un concetto che nasce in ambito psico-sociale e indica lo sviluppo dell'autostima e di fiducia nelle proprie capacità. Dalla Piattaforma di Pechino sono proposte varie traduzioni: da responsabilizzazione, a rafforzamento, ad acquisizione di potere e/o di forza e/o di autorità. Partendo dal termine di origine to *empower*, si evince che il relativo sostantivo caratterizza quindi tutte le azioni da cui le donne, e soprattutto le organizzazioni, traggono un aumento della propria forza, del proprio potere, della forza contrattuale in un determinato contesto o nella società in generale.

Family friendly

Espressione che si riferisce a quelle politiche, servizi o strumenti che consentono di rendere compatibili le esigenze lavorative con quelle familiari.

Femminilizzazione della povertà

La crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Sistemi di orario che offrono diverse soluzioni in relazione al numero di ore lavorate e all'organizzazione del lavoro (quali rotazioni, turni o schemi di lavoro per giorno/settimana/mese/anno).

Genere

Il maschile e il femminile, intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento (anche un concetto che esprime le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture)

Glass Ceiling (Soffitto di cristallo)

La barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

Job sharing (Condivisione del lavoro)

Si verifica quando un unico posto di lavoro, con retribuzione e condizioni di lavoro date, è condiviso da due o più persone che lavorano in base ad un sistema di rotazione o a un piano concordato.

Lavoro atipico

Modalità di lavoro diversa da quelle subordinata, a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo, il telelavoro, il lavoro interinale, le collaborazioni coordinate e continuative, job sharing e job rotation.

Mainstreaming di genere

Il *mainstreaming* di genere è l'assunzione di una prospettiva di genere come parte integrante di ogni azione ed ogni scelta politica, economica e sociale; la prospettiva di genere non è più il fine, ma un principio di riferimento dell'azione dei governi. Mettere in atto politiche di *mainstreaming* implica l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche. A tal fine è necessario riorganizzare, sviluppare, implementare e valutare i processi politici, tenendo conto in ciascuna fase delle differenze tra uomini e donne. La finalità è quella di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche e le misure d'ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli effetti all'atto della loro pianificazione ed attuazione. Il termine è una parola inglese di difficile traduzione, ma che indica una prospettiva fortemente innovativa per quanto attiene la politica istituzionale e di governo. Essa infatti tende ad inserire una prospettiva di genere, il punto di vista delle donne, in ogni scelta politica, in ogni programmazione, in ogni azione di governo. L'applicazione del *mainstreaming* può diventare l'occasione per un vero rinnovamento della pratica istituzionale e di governo. Essa richiede un contesto di oggettiva valorizzazione delle risorse umane lungo tutto il ciclo della vita, misurandosi con le differenze di ogni fase della vita e con le differenze tra i sessi. Richiede una costante azione di controllo rispetto alla effettiva applicazione delle leggi e delle scelte adottate, a partire da quelle più innovative. Sappiamo che l'applicazione delle leggi nel loro contenuto innovatore costituisce un gap, una lacuna, una strozzatura nel sistema italiano. La pratica del *mainstreaming* richiede un grande cambiamento nella cultura di governo e mette al centro dell'agenda politica i temi della qualità dello sviluppo, della valorizzazione delle risorse umane, della equità, delle grandi riforme sociali. Richiede altresì grande attenzione per le riforme del procedimento amministrativo, per la strumentazione operativa, per rendere efficaci le leggi. (Comunicazione della Commissione COM (96) 67 def. del 21/02/96).

Neutro rispetto al genere

Privo di impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

Occupabilità

Capacità di inserimento professionale di un individuo in un determinato ambiente socioeconomico.

Orientamento

Le attività di orientamento hanno l'obiettivo di favorire le scelte formative e professionali che i soggetti compiono durante la vita. E' un processo continuo volto a fornire a giovani e adulti la capacità di correlare professionalità e aspettative alla realtà del mercato del lavoro e delle professioni.

Ostacoli invisibili

Insieme di atteggiamenti (e assunzioni, pregiudizi, norme e valori su cui si basano) che impediscono la piena partecipazione delle donne (o degli uomini) in alcune aree della vita sociale ed economica.

Pari opportunità tra uomini e donne

L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

Parità di trattamento tra donne e uomini

Consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, in base al sesso.

Partecipazione equilibrata di uomini e donne

La spartizione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita e che costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne (Raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 02/12/96, GU L 319).

Programmazione secondo la dimensione di genere

Approccio della programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentale al fine di integrare esplicitamente la dimensione di genere nelle strategie di intervento e nelle azioni promosse.

Prospettiva di genere / Gender Perspective

La considerazione e l'attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività politici. E' una prospettiva differenziata a seconda del sesso. Ciò permette di analizzare gli effetti delle politiche sulla situazione rispettivamente degli uomini e delle donne a cominciare dall'individuazione dei loro diversi bisogni.

Quota

Una proporzione o quota definita di posti o risorse riservati ad un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volti a correggere un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne le posizioni decisionali o l'accesso alla formazione o ai posti di lavoro.

Rilevanza in relazione al genere

Approccio rilevante o irrilevante per quanto concerne il rapporto di genere/parità tra le donne e gli uomini.

Salute riproduttiva

Uno stato di benessere fisico, mentale e sociale che va al di là della semplice assenza di malattia o infermità, per quanto concerne tutti gli aspetti legati al sistema riproduttivo, alle sue funzioni e ai suoi processi.

Segregazione occupazionale

Il termine indica una maggiore concentrazione di donne o uomini in determinati tipi o livelli di attività e occupazione. A causa della segregazione occupazionale del mercato del lavoro, le donne si ritrovano spesso confinate in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli uomini (segregazione orizzontale) e ai livelli di responsabilità più bassa (segregazione verticale).

Segregazione orizzontale

Concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni.

Segregazione verticale

Concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni.

Sensibile alla dimensione di genere

Approccio che tiene conto della specificità di genere.

Sesso

Le caratteristiche biologiche che distinguono gli esseri umani in maschi o femmine.

Sex-Gender System / Sistema fondato sul genere

Un sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attributi e ruoli di genere distintivi per gli uomini e le donne. Ovvero, l'insieme dei processi, adattamenti, modalità di comportamento e di rapporti, con i quali ogni società trasforma la sessualità biologica in prodotti dell'attività umana e organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne, differenziandoli l'uno dall'altro creando appunto il genere.

Studi sulle donne/ studi di genere

Un approccio accademico, di solito interdisciplinare, all'analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere come anche delle specificità di genere delle diverse discipline.

Tratta di esseri umani

Il commercio di esseri umani, essenzialmente donne e bambini, a fini di sfruttamento sessuale.

Uguaglianza di genere

Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento, sia in un trattamento, diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

Valutazione d'impatto di genere

Valutazione delle differenti ricadute delle proposte politiche sulle donne e sugli uomini.

Valutazione ex ante

Valutazione che interviene prima dell'avvio dell'intervento.

Valutazione ex post

Valutazione che riassume e giudica l'intervento dopo il completamento.

Verifica dell'integrazione della dimensione di genere (Gender Audit)

L'analisi e la valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.

Violenza in ambito domestico/ familiare

Qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o psicologica che mette in pericolo la sicurezza o il benessere di un membro della famiglia e/o l'uso di violenza fisica o emozionale o la minaccia di violenza fisica. In questa definizione rientrano la violenza sui bambini, l'incesto, la violenza coniugale nei confronti delle donne, la violenza sessuale o altre forme di maltrattamento di qualsiasi membro del nucleo familiare.

VISPO (Valutazione di Impatto Strategico di Pari Opportunità)

Il modello VISPO - Valutazione d'Impatto Strategico delle Pari Opportunità - è stato elaborato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle linee guida europee, per assistere la valutazione dei Programmi Operativi regionali e provinciali. Nello specifico, tale modello indica: un criterio di metodo, con l'intento di non limitare gli interventi di pari opportunità alla realizzazione di misure specifiche; una strumentazione, cioè una metodologia di valutazione dell'impatto di genere e strumenti.

Sul web

In questa sezione sono raccolti, secondo l'ordine di apparizione, i principali riferimenti normativi e documenti utili richiamati nel testo.

Versione consolidata del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, GUCE C 326 del 26/10/2012

[Vai al documento](#)

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, GUCE C 326 del 26/10/2012

[Vai al documento](#)

Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale, GUCE L 006 del 10/01/1979

[Vai al documento](#)

Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima Direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della Direttiva 89/391/CEE), GUCE L 348 del 28/11/1992

[Vai al documento](#)

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, GUCE L 373 del 21/12/2004

[Vai al documento](#)

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), GUCE L 204 del 26/07/2006

[Vai al documento](#)

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la Direttiva 86/613/CEE del Consiglio, GUCE L 180 del 15/07/2010

[Vai al documento](#)

Direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro del Consiglio 2002/629/GAI, GUCE L 101 del 15/04/2011

[Vai al documento](#)

Direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo, GUCE L 338 del 21/12/2011

[Vai al documento](#)

Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 ottobre 2012 che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI, GUCE L 315 del 14/11/2012

[Vai al documento](#)

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 21 settembre 2010, "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015", COM(2010) 491 def., Non pubblicata nella GUCE

[Vai al documento](#)

Legge 9 dicembre 1977, n. 903, "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", GU n. 343 del 17/12/1977

[Vai al documento](#)

Legge 19 dicembre 1984, n. 863, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali", GU n. 351 del 22/12/1984

[Vai al documento](#)

Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", GU n. 88 del 15/04/1991

[Vai al documento](#)

Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144", GU n. 166 del 18 luglio 2000

[Vai al documento](#)

Legge 25 febbraio 1992, n. 215, "Azioni positive per l'imprenditoria femminile", GU n.56 del 07-03-1992

[Vai al documento](#)

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", GU n. 125 del 31/05/2006 - Supplemento Ordinario n. 133

[Vai al documento](#)

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). (10G0018)", GU n. 29 del 05/02/2010

[Vai al documento](#)

Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", GU n. 60 del 13 marzo 2000

[Vai al documento](#)

Legge 18 giugno 2009, n. 69, "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile", GU n. 140 del 19 giugno 2009 - Supplemento Ordinario n. 95

[Vai al documento](#)

D.P.C.M. 23 dicembre 2010, n. 277, "Regolamento recante criteri e modalità per la concessione dei contributi di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53. (11g0103), GU n.101 del 03-05-2011

[Vai al documento](#)

Legge 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", GU n.153 del 03-07-2012 - Supplemento Ordinario n. 136

[Vai al documento](#)

Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, GUCE L 347 del 20.12.2013

[Vai al documento](#)

Programma Operativo FESR 2014-2020 Regione Basilicata

[Vai al documento](#)

Programma Operativo FSE 2014-2020 Regione Basilicata

[Vai al documento](#)

Programma di Sviluppo Rurale 2014-2020 Regione Basilicata

[Vai al documento](#)