

# Comitato di Sorveglianza

*Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione*

*Firenze, 25 maggio 2018*

Grazia Cascione  
Autorità di gestione POR  
FSE

**Tu, al centro dei nostri obiettivi**



## Riferimenti normativi

- **Art. 7 Reg. (UE) 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.»*
- strategia del **POR FSE 2014-2020**, in cui uno dei sette ambiti di intervento si propone di: *«Ridurre le disparità di genere che tuttora permangono nel mercato del lavoro, rafforzando le politiche di conciliazione e l'offerta di opportunità di formazione e istruzione per consolidare i percorsi di occupabilità e di sviluppo professionale»*
- Cittadinanza di genere (l.r. n.16/2009) - violenza di genere (l.r. n.59/2007) - contrasto all'omofobia (l.r. n. 63/2004) - Programma Regionale di Sviluppo 2016-2020

## Azioni messe in campo

### a) SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE:

Sono stati pubblicati n.3 avvisi relativi agli **incentivi per l'occupazione** che hanno coinvolto complessivamente n.1862 lavoratori, di cui 977 donne.

Le risorse attivate fino ad oggi ammontano a circa 12,5 milioni di euro.

### b) CONCILIAZIONE VITA – LAVORO:

**servizi educativi:** sono stati pubblicati n.4 avvisi che hanno coinvolto n. 5439 bambini

**servizi di continuità assistenziale:** bando per buoni servizio per sostegno alla domiciliarità.

Le risorse complessivamente attivate per entrambi i campi di intervento ammontano a circa 33,5 milioni di Euro: 24,5 milioni Euro per i servizi educativi e 9 milioni di Euro per i servizi di continuità assistenziale

## Attuazione degli interventi

Sul numero complessivo dei destinatari di tutti gli interventi avviati, le donne rappresentano il **54% del totale** (350.309 donne contro 304.980 uomini), anche se variamente distribuito all'interno degli assi.



## Attuazione per Asse



**Asse A – Occupazione:** la presenza femminile supera quella maschile (342.123 donne contro 285.178 uomini, pari al **55%**)



**Asse B – Inclusione sociale** e lotta alla povertà: le donne rappresentano il **45 %**



**Asse C – Istruzione e Formazione:** la partecipazione femminile si attesta al **36%**



**Asse D – Capacità istituzionale e amministrativa:** le donne rappresentano il **62%**

## Politica di mainstreaming: cosa valutare?

Alcune questioni strategiche rispetto alle quali misurare l'efficacia degli interventi in atto:

- ✓ miglioramento dell'accessibilità al mercato del lavoro e alla formazione/istruzione anche negli ambiti non tipicamente «femminili» per contrastare la sotto rappresentazione in STEM, la segregazione orizzontale e verticale;
- ✓ valutare l'impatto delle politiche di conciliazione nella condizioni reali di vita delle donne;

## ***Gender equality plans: uno strumento strategico***

- ✓ mettere insieme, in un'ottica sistemica, tutti i soggetti che possono operare nel campo del Work Life Balance (WLB): enti pubblici, imprese, centri per l'impiego, parti sociali, privati, al fine di elaborare - a livello territoriale di singola impresa, o soggetto pubblico e privato - piani di WLB  
attraverso
- ✓ individuazione di nuove strategie di conciliazione vita/lavoro, life cycle (dai figli agli anziani ai disabili) per donne e uomini
- ✓ introduzione di forme di flessibilità nei luoghi di lavoro, esigibilità dei congedi parentali, misure di contrasto alla differenziazione salariale ed alla segregazione occupazionale
- ✓ azioni per favorire la presenza femminile nei lavori emergenti (digitale, R&S e innovazione tecnologica e digitale)

## Programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) – Asse PROGRESS

### Progetto “EQW&L – Equality for work and life”

La Regione Toscana ha aderito in qualità di *associate partner* alla call ***Innovative work life balance Strategies facilitate reconciliation of professional and caring responsibilities***, su richiesta di ANPAL.

Il progetto è finalizzato a sviluppare, testare e/o implementare strategie e strumenti innovativi in tema di **work life balance** (WLB) in ambito lavorativo al fine di raggiungere una maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e una migliore **condivisione dei carichi di cura** tra uomini e donne, adottando un'**ottica sistemica ed integrata** attraverso la costruzione di **reti territoriali** che coinvolgano una larga pluralità attori pubblici e privati (enti pubblici, imprese, centri per l'impiego, parti sociali, privati).

**Soggetto capofila:** ANPAL

**Partner nazionali:** FGB-Fondazione Giacomo Brodolini, CGM-Consorzio Gino Mattarelli, UIL

**Associate partner:** CGIL, CISL, ETUC, CEEP, CNA, INPS, DPO-Presidenza Del Consiglio, Regione Toscana, Regione Campania, APL-Piemonte, Regione Friuli Venezia Giulia

**Partenariato transnazionale:** WorklifeHub – Belgio – società esperta di worklife balance in Europa, Norwegian Association of fathers, Instituto de la Mujer e Ministero PO spagnolo

*Grazie per l'attenzione!*

**Tu, al centro dei nostri obiettivi**

