



Comitato di Sorveglianza POR FSE 2014 – 2020 ICO della Regione Toscana

Punto OdG 8

Informativa sulle azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione

(Reg. RDC art. 110.1(f))

Firenze, 25 maggio 2018

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

La programmazione comunitaria 2014-2020 riconosce particolare importanza alla promozione della parità tra uomini e donne e all'integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi della preparazione e dell'esecuzione dei programmi (art. 7, Reg. (UE) 1303/2013).

In tal senso si evidenzia che la Regione Toscana è sempre stata sensibile al tema dei diritti e delle pari opportunità affrontando le tematiche non solo a livello statutario ma, anche legiferando specificatamente sulle varie tematiche: Cittadinanza di genere (l.r. n.16/2009) violenza di genere (l.r. n.59/2007) e contrasto all'omofobia (l.r. n. 63/2004). Nel contempo ha cercato di mantenere un'ottica di genere trasversale a tutte le politiche. Occorre pertanto continuare a mantenere elevato questo grado di sensibilità, sia attraverso specifiche azioni, sia attraverso la costruzione/implementazione di reti sia interne che esterne.

In coerenza con le sollecitazioni e le indicazioni delle Commissione Europea e gli indirizzi regionali definiti nel Programma Regionale di Sviluppo 2016-2020, la strategia del POR FSE 2014-2020 contribuisce all'attuazione delle pari opportunità e della non discriminazione.

Dopo una serie di incontri informali, l'AdG intende costituire un gruppo di lavoro che, in collaborazione con i settori, le figure e gli organismi istituzionali, in primo luogo la Consigliera di parità, che si occupano di parità di genere, monitori e valuti l'impatto delle azioni attuate con il concorso del FSE sulle condizioni di vita e di lavoro delle donne toscane, in modo da individuare e favorire nuovi percorsi per il superamento del gender gap.

A tale scopo sono stati fotografati i dati fisici dell'attuazione del POR, focalizzando il dato di genere dei destinatari dagli interventi attuati ed in corso di attuazione, siano essi specifici per le donne (es.: incentivi per l'occupazione femminile) o meno (es.: formazione per l'inserimento lavorativo).

Pur agendo in modo trasversale su tutti gli Assi, le principali azioni specifiche messe in atto dal POR FSE 2014 – 2020 riguardano principalmente gli incentivi all'occupazione e quelli tesi a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

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 e quindi oltre il 50% dei destinatari. Le risorse attivate fino ad oggi ammontano a circa 12,5 milioni di euro.

b) conciliazione vita – lavoro

La Regione Toscana ha in questi ultimi anni ha fatto un importante investimento per il potenziamento dei servizi educativi per la prima infanzia e per aumentare la domanda attraverso l'erogazione di buoni servizio. Sono stati pubblicati n.4 avvisi che hanno coinvolto n. 5439 bambini e conseguentemente un consistente numero di nuclei familiari. Queste misure, oltre ad impattare sul sostegno all'offerta educativa, all'educazione e alla socializzazione nella prima infanzia, hanno un'evidente ricaduta nell'ambito della conciliazione e dell'alleggerimento dei carichi familiari. Come pure un contributo rilevante in questa direzione è rappresentato dalle politiche di potenziamento dei servizi di continuità assistenziale e dai 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.

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

Significativo è il dato relativo alla presenza femminile (54%) nell'ambito dell'**Asse A - Occupazione** in cui, in considerazione dell'elevata presenza di utenti che hanno usufruito di politiche attive erogate dai Centri per l'impiego, attesta la necessità delle donne di riqualificarsi e di trovare una occupazione. La presenza femminile in questo asse, supera di poco quella maschile (342.123 donne contro 285.178 uomini, pari al 55%) ma, con notevole differenza rispetto alle fasce d'età (50% donne fino a 29 anni, 57% dai 30 anni).

Le donne sono il 45% dei beneficiari dell'**Asse B - Inclusione sociale e lotta alla povertà** e questo è forse il dato che necessiterebbe di maggiore analisi e approfondimenti rispetto alla ricaduta sulla vita delle donne e delle famiglie in genere.

Più in generale sul tema della conciliazione vita/lavoro, sia gli interventi diretti alla cura e assistenza alle persone con disabilità, quanto le azioni intraprese per sostenere la domanda di servizi educativi e quelle di sostegno al reddito hanno un impatto

diretto sulla conciliazione vita-lavoro e quindi dovrebbero favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Nell'**Asse C - Istruzione e Formazione** la partecipazione femminile si ferma al 36%, probabilmente per la maggiore propensione delle donne a proseguire il percorso di studio ed arrivare a livelli superiori di Istruzione. Un'ipotesi che trova una prima conferma da un lato dalla forte presenza femminile nell'Alta Formazione e, dall'altro, dalla schiacciante maggioranza degli uomini tra i destinatari degli interventi di rafforzamento degli Istituti Tecnici professionali (3.506 uomini e 1.189 donne).

Infine, l'alta presenza delle donne nell'**Asse D - Capacità istituzionale e amministrativa** (62%) è dovuta alla massiccia presenza femminile nell'Amministrazione pubblica.

La disaggregazione del dato complessivo per azioni del PAD e per settori economici mette in luce alcuni dati positivi:

- una partecipazione assai dinamica delle donne negli interventi dell'**Alta Formazione** con percentuali che vanno dal 67% per i voucher post laurea al 53% per i corsi post laurea e post dottorato all'estero;
- negli interventi di informazione, orientamento e consulenza finalizzati all'occupabilità, promossi dai **Centri per l'Impiego**, la presenza femminile supera di poco quella maschile (342.123 donne contro 285.178 uomini, pari al 55%) ma con notevole differenza rispetto alle fasce d'età (50% donne fino a 29 anni, 57% dai 30 anni);
- se nel **Servizio Civile** la presenza femminile arriva al 64% con un forte intervento nei servizi sociali, nei **Tirocini** la partecipazione ritorna ad essere equamente distribuita (51%).

Complessivamente il quadro mostra che la Toscana ha applicato il *mainstreaming gender* in coerenza con uno dei 7 ambiti prioritari di intervento in cui si articola l'impostazione strategica del POR e precisamente quello relativo all'*"impegno per la riduzione delle disparità di genere nel mercato del lavoro, attraverso il rafforzamento delle politiche di conciliazione e l'offerta di opportunità di formazione e istruzione per consolidare i percorsi di occupabilità e di sviluppo professionale"* delle donne.

L'interpretazione di questi dati ai fini di una valutazione di efficacia ed efficienza dell'impatto della politica di *mainstreaming* necessita, nella maggior parte dei casi, di ulteriori approfondimenti, indagini e metodologie di ricerca perché alcune criticità di interpretazione sono da ricondurre alla debolezza di questi anni – non solo in Toscana – dell'applicazione del principio di *mainstreaming* che, pur rimanendo valido come approccio metodologico necessita di obiettivi, target ed indicatori fissati con chiarezza al fine di misurarne l'impatto reale.

Attraverso un'azione di condivisione con i settori ed il contributo di indagini ed approfondimenti tematici da affidare al campo della ricerca, si individuano alcune questioni strategiche rispetto alle quali misurare l'efficacia degli interventi in atto individuare anche nuovi percorsi di programmazione. In particolare:

- miglioramento dell'accessibilità al mercato del lavoro e alla formazione/istruzione anche negli ambiti non tipicamente "femminili" e per contrastare la sotto rappresentazione in STEM, la segregazione orizzontale e verticale;
- individuazione di nuove strategie di conciliazione vita/lavoro;
- azioni per favorire la presenza femminile nei lavori emergenti (digitale, R&S e innovazione tecnologica e digitale) ed evitare che si formino nuove forme di segregazione.

La misurabilità delle azioni di *mainstreaming*, insieme all'analisi dei contesti, ci consentirà successivamente anche di sperimentare quell'ulteriore livello di programmazione rappresentato dai *gender equality plans*, che rappresentano strumenti strategici, operativi e su misura che consentono di definire il quadro organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per implementare nella pratica il *gender mainstreaming*.

Un'opportunità per sperimentare quest'ottica sistemica ci sarà data se, come speriamo, sarà finanziato il progetto al quale Regione Toscana ha aderito in qualità di associate partner su richiesta di Anpal (soggetto capofila), in risposta alla *call Innovative work life balance Strategies facilitate reconciliation of professional and caring responsibilities*.

La caratteristica innovativa del progetto è quella di 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 perché il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro è la condizione fondamentale per consentire una maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.