

# Procedere verso il mainstreaming

---

PROGRAMMA DI FORMAZIONE PER  
FORMATORI – II° MODULO

14-15-16 ottobre 2008

a cura di Lorenza Malucelli  
*Università di Ferrara*

# Procedere verso il mainstreaming

---

## **Le 4 fasi del *mainstreaming di genere:***

- 1. Organizzare***
- 2. Analizzare***
- 3. Valutare***
- 4. Ri-programmare***

# ***1. Implementare e Organizzare***

---

- Elaborare un programma con obiettivi, targets e budget
- Creare team e strutture di coordinamento con un'attribuzione chiara delle responsabilità
- Reperire competenze di alto profilo (anche esterne) in materia di genere
- Coinvolgere tutti gli *stakeholder* delle (gli attori coinvolti nelle) politiche di formazione e lavoro
- Organizzare la formazione per aumentare il grado di consapevolezza e di competenza sulla prospettiva di genere

## ***2. Imparare l'analisi di genere***

---

4 criteri per l'analisi delle  
disuguaglianze di genere

**I. Partecipazione**

**II. Risorse**

**III. Norme e valori**

**IV. Diritti**

Fonte: EC (1998) *A Guide to Gender Impact Assessment*

# I. Partecipazione

---

Criterio relativo alla  
composizione per genere dei  
gruppi target /della  
popolazione a cui è rivolta  
una politica /un intervento

## ***II. Risorse***

---

Criterio relativo alle disuguaglianze di genere nell'accesso a /nella distribuzione di risorse :  
il tempo, lo spazio, l'informazione, le risorse monetarie, il potere economico e politico, l'istruzione, la formazione, il lavoro, la carriera professionale, le nuove tecnologie, i servizi per la salute, l'abitazione, i mezzi di trasporto, l'uso dei servizi pubblici, ecc..

# ***III. Norme e valori***

---

Criterio relativo all'influenza delle norme sociali e dei valori sui ruoli di genere e sulla divisione di genere del lavoro

# IV. Diritti

---

Criterio relativo alle discriminazione sessuali dirette e indirette, ai diritti umani, all'accesso alla giustizia nel campo legale, sociale economico e politico.



### ***3. Valutare l'impatto delle politiche***

---

tutti i governi e tutti gli attori sono invitati a incoraggiare l'adozione di misure energiche e visibili tendenti ad assicurare la presa in considerazione delle problematiche di genere in tutte le politiche e in tutti i programmi in modo da considerare tutte le conseguenze che possono avere sulle donne e sugli uomini prima che siano prese decisioni in merito a tali politiche e programmi"

---

## ***3.1. Valutare un intervento formativo***

---

***Valutazione ex-ante***

***Valutazione in itinere***

***Valutazione ex-post***

## ***3.2. Azioni innovative***

---

Azioni innovative  
nate a favore delle donne (azioni positive)  
trasferibili ed estendibili nella  
programmazione formativa generale  
(mainstreaming)

- a) nell'orientamento/formazione
  - b) nella formazione al lavoro
  - c) nella formazione iniziale e sul  
lavoro
  - d) nella creazione di impresa
-

## **4. Ri-programmare le politiche**

---

Quando le politiche/i progetti hanno ricevuto una valutazione negativa dell'impatto sull'eguaglianza di genere (o mancano dell'adeguata specificazione) è essenziale identificare i modi in cui una politica/un progetto possa essere ridisegnata.

(fonte: EC, *Manual for gender mainstreaming. Employment, social inclusion and social protection policies*, 2008)

---

# ***Come il genere interroga la programmazione***

---

***Dalla programmazione  
ai progetti***

***dai progetti  
alla programmazione***

# **Lettura di genere della programmazione**

---

## **I pilastri e gli obiettivi della programmazione FSE 2007-20013**

# Asse **Adattabilità**

---

tre obiettivi specifici:

- ❑ **Sviluppare sistemi di Formazione Continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori;**
- ❑ **Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro;**
- ❑ **Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità.**

# Asse Occupabilità

---

tre obiettivi specifici:

- ❑ **Aumentare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del Mercato del Lavoro;**
- ❑ **Attuare politiche del lavoro attive e preventive, con particolare attenzione all'integrazione dei migranti nel Mercato del Lavoro, all'invecchiamento attivo, al lavoro autonomo e all'avvio di impresa;**
- ❑ **Migliorare l'accesso delle donne all'occupazione e ridurre la disparità di genere.**



# Asse: Inclusione sociale

---

un obiettivo specifico:

- ☐ **Sviluppare percorsi integrati e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel Mercato del Lavoro.**

# Asse Capitale umano

---

Tre obiettivi specifici:

- ❑ **Elaborazione e introduzione delle riforme dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro per migliorarne l'integrazione e sviluppare l'occupabilità con particolare attenzione all'orientamento;**
- ❑ **Aumentare la partecipazione alle opportunità formative lungo tutto l'arco della vita e innalzare i livelli di apprendimento e conoscenza;**
- ❑ **Creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca, mondo produttivo e istituzionale con particolare attenzione alla promozione della ricerca e dell'innovazione.**

# Il mainstreaming di genere FSE 2007-2013

---

Confronto tra i documenti

- PON Scuola
- POR Regione Umbria

# PON Scuola 2007-2013

---

## 5.4.1 *Pari opportunità e non discriminazione*<sup>[1]</sup>

- L'Autorità di Gestione assicura la **parità di genere** e l'attuazione dei principi di **non discriminazione** e pari opportunità in tutte le fasi di attuazione, sorveglianza e valutazione del Programma.
- L'Autorità di Gestione adotta le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione fondata sul sesso, l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione del Programma.
- L'Autorità di Gestione nella sorveglianza dell'attuazione e nel sistema di monitoraggio definisce **gli indicatori** rilevabili e i criteri/modalità di verifica del rispetto del principio della pari opportunità. Il Comitato di Sorveglianza ne sarà informato periodicamente, con cadenza almeno annuale.
- Il principio di non discriminazione si applica a tutte le attività co-finanziate. Eventuali motivate eccezioni in termini di età e genere (**discriminazione positiva**) dovranno essere valutate preventivamente ed approvate dal Comitato di sorveglianza.
- Specifiche disposizioni saranno definite e diffuse per garantire e promuovere la pari opportunità di genere e l'attuazione del principio di non discriminazione avvalendosi del supporto e della collaborazione del Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

<sup>[1]</sup> Art. 16 del Reg. (CE) del Consiglio n. 1083/2006.

# POR Umbria FSE 2007-2013

---

## 5.4.1 Pari opportunità e non discriminazione

- ❑ L'Autorità di Gestione, ai sensi dell'articolo 16 del Reg. (CE) 1083/2006, assicura la parità di genere e le pari opportunità in tutte le fasi della programmazione, attuazione, sorveglianza e valutazione del Programma, anche attraverso l'autorità regionale preposta in materia di pari opportunità.
- ❑ L'Amministrazione regionale adotta le misure necessarie per prevenire ogni discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione dei Fondi, ed in particolare nell'accesso agli stessi.
- ❑ La Regione nella sorveglianza dell'attuazione e nel sistema di monitoraggio definisce gli indicatori rilevabili e i criteri/modalità di verifica del rispetto del principio della pari opportunità. Il Comitato di Sorveglianza ne sarà informato periodicamente, con cadenza almeno annuale.
- ❑ L'integrazione della prospettiva di genere viene garantito nel modo che segue:
  - ❑ • l'AdG verifica che in tutti gli atti di programmazione sia rispettato il principio delle pari opportunità;
  - ❑ • la consigliera di parità fa parte del comitato di sorveglianza,
  - ❑ • è stata istituita presso il servizio politiche attive del lavoro la figura della animatrice di parità;
  - ❑ • viene predisposto un documento di indirizzo corredato da una *check-Mst* al fine di verificare il rispetto del principio di mainstreaming di genere.
- ❑ Nell'ottica dell'integrazione e della non discriminazione è possibile il ricorso al principio della complementarità come mezzo per garantire i necessari adattamenti, in particolare delle infrastrutture, ai bisogni specifici delle persone diversamente abili.