

Integrazione della dimensione di genere

Bilancio di genere: kit di strumenti passo a passo

Orientamenti sulla gestione dei fondi UE

Ringraziamenti

Il presente kit di strumenti rientra nell'attività dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) in materia di bilancio di genere. Esso è parte integrante della piattaforma per l'integrazione della dimensione di genere dell'EIGE.

Gli autori di questo kit di strumenti sono: Elisabeth Klatzer e Angela O'Hagan (esperti indipendenti), Catharina Schmitz ed Emma Wretblad (NIRAS Sweden AB) e Ursula Mollay, Ambre Maucorps, Arndt Münch e Daniella Fessl (ÖIR GmbH).

Il kit si basa inoltre sui vari processi di consultazione organizzati nel quadro dei progetti per la definizione del bilancio di genere dell'EIGE. L'EIGE desidera ringraziare coloro che hanno partecipato alle riunioni di consultazione svoltesi il 21 novembre 2018 e il 28 marzo

2019 a Vilnius, per gli approfondimenti e le competenze che hanno orientato efficacemente la ricerca.

Un ringraziamento particolare va a Jeroen Decuyper Aerts (dell'Istituto belga per la parità tra donne e uomini e membro del Forum di esperti dell'EIGE, Belgio) per i suoi contributi intellettuali e il suo sostegno nel corso di tutta la durata dell'attuazione dei progetti summenzionati. L'EIGE desidera ringraziare inoltre Renate Wielpütz (esperto indipendente) per l'alto livello della sua consulenza e per il suo sostegno.

Il gruppo per l'integrazione della dimensione di genere dell'EIGE ha coordinato i lavori di questa pubblicazione e ne ha garantito la qualità (Barbara Limanowska, Helena Morais Maceira, Elena Anchevska, Sarah Robinson, Kim Van Aken e Nicole Jansen).

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, EIGE

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è il centro europeo di conoscenza sull'uguaglianza di genere. L'EIGE supporta le politiche e le istituzioni che promuovono ed operano affinché l'uguaglianza tra donne e uomini diventi una realtà. L'EIGE fornisce ricerche e dati sull'uguaglianza di genere nell'Unione europea.

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITUANIA

Tel. +370 52157444

Email: eige.sec@eige.europa.eu

 <http://www.eige.europa.eu>

 <http://twitter.com/eurogender>

 <http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

 <http://www.youtube.com/eurogender>

 <http://eurogender.eige.europa.eu>

 <https://www.linkedin.com/company/eige/>

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2022

Print	ISBN 978-92-9482-980-1	doi:10.2839/503556	MH-01-22-000-IT-C
PDF	ISBN 978-92-9482-962-7	doi:10.2839/339257	MH-01-22-000-IT-N

© Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, EIGE, 2022

Foto di copertina: © Marian Weyo/Shutterstock.com, icona a forma di mano: © Leone_V/Shutterstock.com, icona a forma di lampadina: © Irina Adamovich/Shutterstock.com

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Il riutilizzo è autorizzato a condizione che sia riconosciuta la fonte, che il significato originale non sia distorto e che l'EIGE non sia responsabile di eventuali danni causati da tale utilizzo. La politica di riutilizzo dell'EIGE è attuata dalla decisione della Commissione, del 12 dicembre 2011, relativa al riutilizzo dei documenti della Commissione (2011/833/UE).

Questo documento è stato redatto dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) al fine di facilitare l'attuazione del principio della parità di genere attraverso la definizione del bilancio di genere, che costituisce uno degli strumenti per l'integrazione della dimensione di genere. Esso fornisce raccomandazioni e buone pratiche e non è giuridicamente vincolante per alcun soggetto nazionale o dell'Unione europea (UE) coinvolto nell'attuazione dei fondi UE. Nell'effettuare riferimenti alla normativa in vigore o a proposte di atti giuridici, il presente documento non costituisce una consulenza legale in merito alla loro attuazione. L'utilizzo del kit fa salve la normativa nazionale, l'interpretazione della Corte di giustizia e del Tribunale o le decisioni della Commissione.



Bilancio di genere: kit di strumenti passo a passo

Orientamenti sulla gestione dei fondi UE

Acronimi

AMIF	Asylum and Migration Fund [Fondo Asilo e migrazione]
BMVI	Border Management and Visa Instrument [Strumento per la gestione delle frontiere e i visti]
CCO	Core Common Output Indicator [Indicatore fondamentale comune di output]
CCR	Core Common Result Indicator [Indicatore fondamentale comune di risultato]
EIGE	Istituto europeo per l'uguaglianza di genere
FEAMP	Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca
FEASR	Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale
FEIS	Fondo europeo per gli investimenti strategici
FESR	Fondo europeo di sviluppo regionale
FSE	Fondo sociale europeo
FSE+	Fondo sociale europeo Plus
Fondi UE	Fondi dell'Unione europea in regime di gestione concorrente
GenderCoP	Comunità di pratiche in materia di integrazione di genere
ISCED	International Standard Classification of Education [Classificazione internazionale tipo dell'istruzione]
ISF	Internal Security Fund [Fondo sicurezza interna]
M&E	Sorveglianza e valutazione
OIL	Organizzazione internazionale del lavoro
ONG	Organizzazione(i) non governativa(e)
ONU	Nazioni Unite
OSS	Obiettivo(i) di sviluppo sostenibile
PAC	Politica agricola comune
PMI	Piccole e medie imprese
TEN-T	Rete transeuropea di trasporto
TFUE	Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
TIC	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione
TUE	Trattato sull'Unione europea
UE	Unione europea

Indice

Descrizione del kit di strumenti	4
Sezione 1. A chi è destinato questo kit di strumenti?	5
Sezione 2. Che cos'è il bilancio di genere?	5
Introduzione al bilancio di genere	6
Qual è il nesso tra il bilancio di genere e le realtà vissute da uomini e donne?	6
Che cosa comporta nella pratica il bilancio di genere?	11
Il bilancio di genere nei fondi UE	12
Sezione 3. Perché il bilancio di genere è importante nell'ambito dei fondi europei in regime di gestione concorrente?	18
Tre motivi per cui il bilancio di genere è fondamentale nei fondi UE	19
Sezione 4. Come si può applicare il bilancio di genere nei fondi UE? Strumenti pratici ed esempi di Stati membri	20
Quadro normativo dell'UE	22
Strumento 1 — Collegare i fondi UE al quadro normativo dell'UE sulla parità di genere	22
Programmazione nazionale/regionale e sostegno a livello di progetto	32
Strumento 2 — Analizzare le disuguaglianze e le esigenze di genere a livello nazionale e regionale	32
Strumento 3 — Applicare la parità di genere agli obiettivi politici (accordi di partenariato) e agli obiettivi e misure specifici (programmi operativi)	39
Strumento 4 — Coordinamento e complementarità tra i fondi UE per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata	49
Strumento 5 — Definizione di partenariati e governance multilivello: individuazione di partner pertinenti, ruolo degli esperti di genere e composizione dei comitati di sorveglianza	64
Strumento 6 — Sviluppare indicatori quantitativi e qualitativi per promuovere l'uguaglianza di genere	68
Strumento 7 — Definire criteri di selezione dei progetti sensibili alla dimensione di genere	82
Strumento 8 — Controllare le assegnazioni di risorse per l'uguaglianza di genere nei fondi UE	87
Strumento 9 — Integrare la parità di genere nella concezione dei progetti	88
Rendicontazione, sorveglianza e valutazione (M&E)	95
Strumento 10 — Integrare una prospettiva di genere nei processi di sorveglianza e valutazione	95
Strumento 11 — Rendicontazione sull'esborso di risorse per la parità di genere nei fondi UE	100
Bibliografia	101

Descrizione del kit di strumenti

L'obiettivo del presente kit di strumenti passo a passo è coadiuvare le autorità di gestione nell'Unione europea nell'applicare gli strumenti del bilancio di genere nei processi dei fondi dell'Unione europea in regime di gestione concorrente (in prosieguo

«fondi UE») ⁽¹⁾. Esso offre una varietà di strumenti e mette in evidenza le pratiche promettenti di diversi Stati membri dell'UE su come tali strumenti possano essere utilizzati nella pratica. Il kit di strumenti è composto di quattro sezioni:

Sezione 1. A chi è destinato questo kit di strumenti?

Questa sezione illustra i principali destinatari del kit di strumenti.

Sezione 2. Che cos'è il bilancio di genere?

Questa sezione contiene un'introduzione al bilancio di genere nell'ambito dei fondi UE, in modo che gli utenti si familiarizzino con il concetto fondamentale di «bilancio di genere» e con la sua filosofia.

Sezione 3. Perché il bilancio di genere è importante nell'ambito dei fondi europei in regime di gestione concorrente?

Questa sezione illustra le motivazioni giuridiche, politiche ed economiche per l'applicazione del bilancio di genere nel processo dei fondi UE.

Sezione 4. Come si può applicare il bilancio di genere nell'ambito dei fondi europei in regime di gestione concorrente? Strumenti pratici ed esempi di Stati membri

Questa sezione contiene 11 strumenti per applicare il bilancio di genere nei fondi UE. Gli strumenti sono suddivisi in tre sottosezioni generali: Quadro normativo dell'Unione europea, Programmazione nazionale/regionale e sostegno a livello di progetto, Rendicontazione, sorveglianza e valutazione.

⁽¹⁾ Il kit di strumenti presenta informazioni generali per i sette fondi previsti dalle proposte di regolamenti sulle disposizioni comuni per il periodo 2021-2027: Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), Fondo di coesione, Fondo sociale europeo Plus (FSE+), Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP), Fondo per l'asilo e la migrazione (AMIF), Fondo di sicurezza interna (ISF) e Strumento per la gestione delle frontiere e i visti (BMVI). Inoltre, offre contenuti su misura per il FESR, il Fondo di coesione, il FSE+, il FEAMP e il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR).

Sezione 1. A chi è destinato questo kit di strumenti?

Questo kit di strumenti passo a passo sul bilancio di genere nell'ambito dei fondi dell'Unione europea in regime di gestione concorrente (in prosieguo «fondi UE») è concepito per le autorità di gestione degli Stati membri dell'Unione europea. I funzionari e i dirigenti coinvolti nella programmazione dei fondi UE a livello nazionale e regionale costituiscono pertanto il principale gruppo destinatario del kit di strumenti. Ad ogni modo, quest'ultimo può essere utilizzato anche dagli organismi intermedi⁽²⁾ che si occupano dell'attuazione dei progetti dei fondi UE a livello regionale o locale, nonché dagli organismi nazionali competenti per l'uguaglianza di genere e dal personale che lavora a livello dell'UE con i fondi UE. La direzione generale per

l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione, la direzione generale della Politica regionale e urbana e la direzione generale della Giustizia e dei consumatori della Commissione europea possono anch'esse avvalersi del kit di strumenti per la loro attività generale di controllo e valutazione (C&V).

Il presente kit di strumenti è strutturato in modo tale che ciascun gruppo di riferimento riceva una guida su quando e in quali casi potrà applicare gli strumenti del bilancio di genere nel processo dei fondi UE. Facendo clic sulla pertinente fase del processo potrete accedere a una serie di strumenti e prassi promettenti di diversi Stati membri su come possono essere utilizzati gli strumenti.

Sezione 2. Che cos'è il bilancio di genere?

Secondo la definizione ampiamente utilizzata del Consiglio d'Europa⁽³⁾, il bilancio di genere è un'applicazione del principio di integrazione della dimensione di genere nella procedura di bilancio. Ciò comporta la realizzazione di una valutazione dell'impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e riorganizzando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza di genere. In sintesi, il bilancio di genere è una strategia e un processo il cui obiettivo a lungo termine consiste nel raggiungere gli obiettivi in materia di uguaglianza di genere.

Applicare integralmente il bilancio di genere nelle procedure di bilancio dell'UE significa integrare appieno le prospettive di genere in tutte le fasi dei processi di definizione del bilancio e pianificazione.

A tal fine, le misure pratiche da adottare comprendono:

1. una valutazione basata sul genere per fare il punto sugli effetti dei bilanci sul genere e renderli visibili; ad esempio, l'analisi del bilancio in funzione delle questioni di genere è il punto di partenza di tutte le attività relative al bilancio di genere;
2. la promozione di cambiamenti per favorire l'uguaglianza di genere sulla scorta dei risultati dell'analisi del bilancio di genere, compresi eventuali lacune e sfide di genere individuate;
3. l'organizzazione dell'attività di bilancio di genere mediante una combinazione di soggetti governativi e non governativi. L'analisi di esperienze pratiche con il bilancio di genere

⁽²⁾ L'articolo 2, paragrafo 7, della proposta di regolamento sulle disposizioni comuni della Commissione, definisce «organismo intermedio» qualsiasi organismo pubblico o privato che agisce sotto la responsabilità di un'autorità di gestione o che svolge compiti o funzioni per conto di questa autorità.

⁽³⁾ Consiglio d'Europa (2005), *Bilancio di genere. Relazione finale del gruppo di esperti sul bilancio di genere*. Strasburgo: Consiglio d'Europa, Divisione per l'uguaglianza, direzione generale dei diritti umani.

in tutto il mondo ha dimostrato più volte che favorisce ottimi risultati ⁽⁴⁾.

Le pratiche e le metodologie volte a introdurre e sostenere il bilancio di genere in Europa ⁽⁵⁾ negli ultimi anni dimostrano il suo duplice obiettivo: includere le realtà vissute da uomini e donne nei bilanci e rendere visibili le disparità esistenti nella definizione del bilancio. In pratica, il bilancio di genere consiste nel rivelare i diversi effetti che le decisioni in materia di spese e di entrate hanno su donne e uomini, e che variano a seconda della fase della vita di questi ultimi e delle loro circostanze economiche e sociali. Parallelamente, ciò significa rivedere le decisioni in materia di finanze pubbliche per garantire che contribuiscano a promuovere l'uguaglianza di genere, piuttosto che rafforzare le disuguaglianze esistenti.

Per poter applicare il bilancio di genere nei fondi UE occorre avere familiarità con il concetto fondamentale e con la motivazione alla base di quest'ultimo.

Introduzione al bilancio di genere

Guardate la professoressa Diane Elson mentre spiega il concetto di bilancio di genere ⁽⁶⁾



Guardate il video di UN Women su che cos'è il bilancio attento alla prospettiva di genere ⁽⁷⁾



Come mostrano questi video, le procedure di definizione del bilancio devono integrare le esigenze e le richieste di uomini e donne. In questo modo, si promuovono l'assunzione di responsabilità e la trasparenza nella pianificazione e nella gestione delle finanze pubbliche, si accresce la partecipazione attenta alla prospettiva di genere e si agevola l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne.

Qual è il nesso tra il bilancio di genere e le realtà vissute da uomini e donne?

Osservate quest'immagine recente dei membri del Consiglio europeo. Quante donne e quanti uomini vedete?

Riflettete sulle «realtà vissute dagli uomini e dalle donne» esaminando la composizione del Consiglio europeo e chiedetevi:

- secondo voi, perché vi sono più uomini che donne?

⁽⁴⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019), *Gender budgeting. Mainstreaming gender in the EU budget and macroeconomic policy framework* (Bilancio di genere. Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE e nel quadro della politica macroeconomica), pag. 12.

⁽⁵⁾ O'Hagan, A., & Klatzer, E. (Eds.) (2018), *Gender budgeting in Europe: Developments and challenge*, (Bilancio di genere in Europa: sviluppi e sfide), Basingstoke: Palgrave Macmillan.

⁽⁶⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019). *Che cos'è il bilancio di genere?*, EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

⁽⁷⁾ UN Women (2017), *What is gender responsive budgeting?* (Che cos'è il bilancio attento alla prospettiva di genere?), New York: UN Women. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

© European Union.



Fonte: <https://newsroom.consilium.europa.eu/events/20190322-european-council-march-2019-day-2>



Elementi importanti da considerare quando si parla di «donne e uomini»

È **importante riflettere sulle realtà vissute da donne e uomini nella loro diversità**. Mentre «sulle realtà vissute» intende riconoscere le differenze tra donne e uomini, l'aggiunta «nella loro diversità» riconosce come anche altre caratteristiche quali l'età, la situazione socioeconomica, la disabilità, la razza, l'origine etnica, la religione, l'ubicazione rurale o urbana ecc. influiscano sul vissuto di donne e uomini (ad esempio, la realtà di una giovane donna che vive nelle zone rurali della Svezia sarà molto diversa da quella di una donna più anziana residente in un'area urbana della Spagna).

Negli Stati membri dell'UE esiste sia il **lavoro retribuito** sia il **lavoro assistenziale non retribuito**. Questi diversi tipi di lavoro sono svolti sia da donne sia da uomini. Riflettete sugli interrogativi posti di seguito.

- Come sono suddivisi e distribuiti tra donne e uomini il lavoro retribuito e il lavoro assistenziale non retribuito nella maggior parte delle società?
- Le donne e gli uomini svolgono gli stessi tipi di lavoro? Vi sono delle differenze? Quali sono?

Riconoscere e valorizzare il lavoro assistenziale non retribuito **è importante per comprendere l'intero spettro della situazione economica in un paese o in una regione**. Il lavoro retribuito e il lavoro assistenziale non retribuito dipendono l'uno dall'altro. Ad esempio, per poter lavorare nell'economia formale (lavoro retribuito), abbiamo tutti bisogno, tra l'altro, del sostegno dell'economia dell'assistenza (lavoro assistenziale non retribuito):

- preparazione del cibo;
- indumenti puliti;
- assistenza quando si è malati.

Solo una parte di queste esigenze è soddisfatta da servizi pubblici o privati; molte sono invece ancora gestite all'interno delle famiglie. Che lo svolgiamo noi stessi o che qualcun altro lo faccia al posto nostro, si tratta di un lavoro spesso non retribuito. Se non è un lavoro retribuito, non rientra nell'economia formale; inoltre, è un lavoro ripartito in modo estremamente diseguale tra donne e uomini. Spesso, quindi, viene dimenticato, sebbene abbia importanti conseguenze e contribuisca in modo sostanziale all'economia complessiva e al funzionamento delle nostre società.

La professoressa Diane Ellson spiega il divario di genere nel lavoro non retribuito e la sua importanza per l'economia.

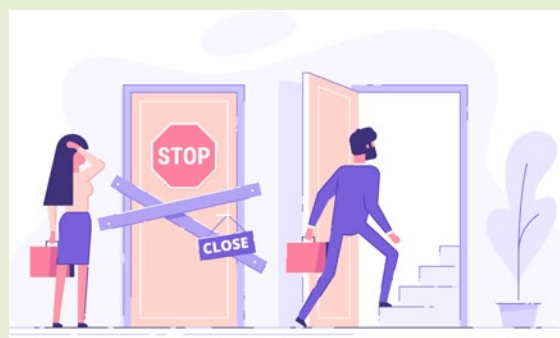


Guardate il video dell'OIL sul lavoro assistenziale.



I sussidi economici pubblici, come il congedo parentale retribuito, gli assegni familiari, gli assegni di assistenza, gli aiuti all'agricoltura, i fondi per lo sviluppo rurale ecc., sono importanti al fine di creare pari opportunità per i lavoratori con responsabilità familiari e di prevenire i divari pensionistici.

La politica di gestione delle finanze pubbliche, che comprende «regimi di congedo parentale finanziati con fondi pubblici», può aiutare i genitori a conciliare lavoro e vita familiare e a mantenere il loro legame con il mercato del lavoro attraverso il ritorno garantito al loro posto di lavoro. Sono spesso necessarie politiche supplementari per offrire e incoraggiare una maggiore parità tra il congedo di paternità e quello di maternità, e per sostenere le madri affinché rientrino più velocemente nel mercato del lavoro, compresa la sensibilizzazione sulla genitorialità condivisa, e investimenti pubblici in strutture di assistenza accessibili e di buona qualità per bambini e anziani. Secondo Christine Lagarde, all'epoca direttore generale del Fondo monetario internazionale (FMI), «i paesi possono risollevare le donne adottando approcci [...] più favorevoli al genere femminile. Tali politiche si concretizzano passando dalla tassazione familiare a quella individuale; offrendo servizi di assistenza all'infanzia più accessibili e congedi parentali, e fornendo un ambiente di lavoro flessibile» ⁽⁸⁾.



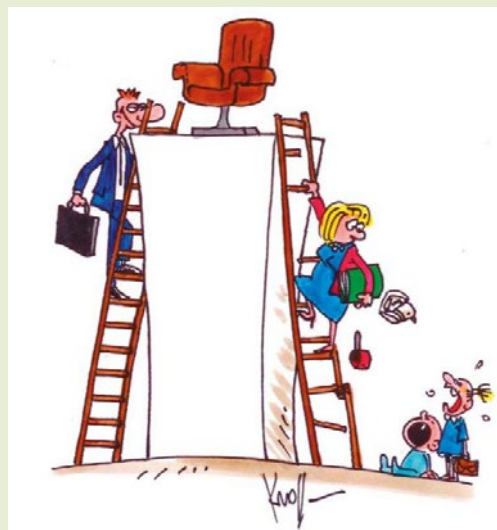
© Lan Kogal/Shutterstock.com

⁽⁸⁾ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs> e Lagarde, C., «The economic power of women's empowerment, keynote speech by Christine Lagarde, Managing Director, International Monetary Fund» (2014), disponibile all'indirizzo: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

In che modo tendiamo a valorizzare le diverse tipologie di lavoro?

Se una persona resta a casa per prendersi cura di altri, ad esempio un familiare più anziano, un figlio o un malato, molto spesso non viene retribuita per il lavoro svolto. Anzi, il suo lavoro non è né visibile né riconosciuto. Ma il benessere della persona assistita dipende da questo lavoro. In molte società, la sfera privata continua a essere considerata la sfera adeguata per le donne.

Per contro, il lavoro di un politico o di un dirigente di successo presso l'Unione europea è molto visibile. È sia riconosciuto sia ben retribuito. Il lavoro della cosiddetta «sfera pubblica» è sia visibile sia remunerato. In molte società, la sfera pubblica continua a essere considerata la sfera adeguata per gli uomini.



© Kroll/European Commission.

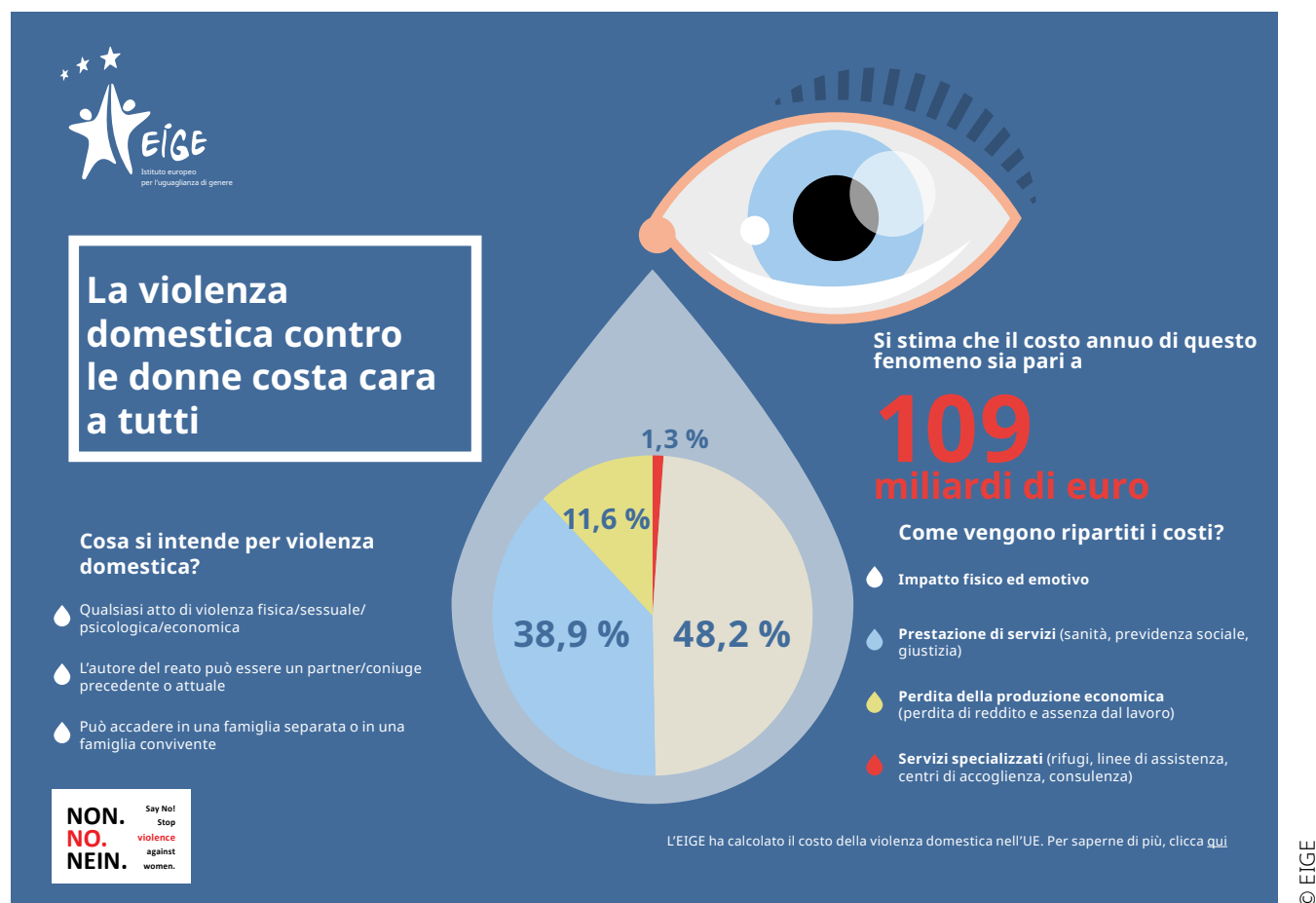
Le disuguaglianze tra donne e uomini non si trovano solo a livello del lavoro retribuito e non retribuito. Esse sono presenti anche in altre dimensioni, quali la sanità, il potere, l'istruzione e l'uso del tempo in generale. Una delle manifestazioni più brutali delle disuguaglianze di genere è la violenza contro le donne, che colpisce tutti i settori e tutte le sfere della vita. L'eradicazione della violenza contro le donne è una priorità dell'UE e dei suoi Stati membri. Tale impegno è affermato nei principali documenti

programmatici dell'UE in materia di uguaglianza di genere ⁽⁹⁾. Più di recente l'UE ha ribadito il proprio impegno firmando il principale strumento giuridico regionale contro la violenza di genere, vale a dire la convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (convenzione di Istanbul). Per l'eradicazione della violenza occorrono bilanci adeguati, che dovrebbero essere presi in considerazione nel quadro del ciclo di programmazione dei fondi UE ⁽¹⁰⁾.

⁽⁹⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2014), *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Stima dei costi della violenza basata sul genere nell'Unione europea), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

⁽¹⁰⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Gender Equality Index 2017: Violence against women – the most brutal manifestation of gender inequality*. (Indice sull'uguaglianza di genere 2017 – Violenza contro le donne, la manifestazione più brutale della disuguaglianza di genere), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Figura 1. La violenza nel contesto familiare costa cara a tutti



Per saperne di più sulle disuguaglianze di genere nel vostro paese, consultate [l'indice sull'uguaglianza di genere dell'EIGE](#). Vi permette di accedere alle statistiche in vari campi, tra cui lavoro, denaro, conoscenza, tempo, energia, sanità, violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali, vale a dire quando le disuguaglianze di genere interagiscono

con altre caratteristiche sociodemografiche quali l'età, la nazionalità, la religione, l'orientamento sessuale, le disabilità e altre.

La tabella 1 presenta alcuni esempi di modelli di genere di occupazione, lavoro assistenziale e violenza in quattro Stati membri dell'UE ⁽¹⁾:

⁽¹⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2018), Gender Equality Index 2017: Czech Republic, EIGE, Vilnius, disponibile su <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>; Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2018), Gender Equality Index 2017: Estonia, EIGE, Vilnius, disponibile su <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>; Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2018), Gender Equality Index 2017: Germania, EIGE, Vilnius, disponibile su <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>; Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2018), Gender Equality Index 2017: Spagna, EIGE, Vilnius, disponibile su <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

Tabella 1. Occupazione, lavoro assistenziale e violenza nei confronti delle donne in quattro Stati membri dell'UE

Paese	Tasso di occupazione	Uso del tempo per compiti assistenziali	Violenza contro le donne
Cechia	- Il tasso di occupazione equivalente al tempo pieno è del 46 % per le donne e del 65 % per gli uomini. - Il 10 % delle donne lavora a tempo parziale, rispetto al 3 % degli uomini.	- Il 33 % delle donne si prende cura dei familiari per almeno 1 ora al giorno, rispetto al 20 % degli uomini. - L'86 % delle donne e il 12 % degli uomini cucinano e svolgono lavori domestici ogni giorno.	- Il 32 % delle donne ha subito violenza fisica e/o sessuale almeno una volta dall'età di 15 anni. - La violenza contro le donne costa alla Cechia circa 4,7 miliardi di euro all'anno a causa della perdita di produzione economica, dell'utilizzo dei servizi e dei costi personali.
Germania	- Il tasso di occupazione equivalente al tempo pieno è del 40 % per le donne e del 59 % per gli uomini. - Il 47 % delle donne lavora a tempo parziale, rispetto all'11 % degli uomini.	- Il 50 % delle donne si prende cura dei familiari per almeno 1 ora al giorno, rispetto al 30 % degli uomini. - Il 72 % delle donne e il 29 % degli uomini cucinano e svolgono lavori domestici ogni giorno.	- Il 35 % delle donne ha subito violenza fisica e/o sessuale almeno una volta dall'età di 15 anni. - La violenza contro le donne costa alla Germania circa 36 miliardi di euro all'anno a causa della perdita di produzione economica, dell'utilizzo dei servizi e dei costi personali.
Estonia	- Il tasso di occupazione equivalente al tempo pieno è del 50 % per le donne e del 64 % per gli uomini. - Il 15 % delle donne lavora a tempo parziale, rispetto al 7 % degli uomini.	- Il 35 % delle donne si prende cura dei familiari per almeno 1 ora al giorno, rispetto al 31 % degli uomini. - Il 76 % delle donne e il 45 % degli uomini cucinano e svolgono lavori domestici ogni giorno.	- Il 34 % delle donne ha subito violenza fisica e/o sessuale almeno una volta dall'età di 15 anni. - La violenza contro le donne costa all'Estonia circa 590 milioni di euro all'anno a causa della perdita di produzione economica, dell'utilizzo dei servizi e dei costi personali.
Spagna	- Il tasso di occupazione equivalente al tempo pieno è del 36 % per le donne e del 50 % per gli uomini. - Il 25 % delle donne lavora a tempo parziale, rispetto all'8 % degli uomini.	- Il 56 % delle donne si prende cura dei familiari per almeno 1 ora al giorno, rispetto al 36 % degli uomini. - L'85 % delle donne e il 42 % degli uomini cucinano e svolgono lavori domestici ogni giorno.	- Il 22 % delle donne ha subito violenza fisica e/o sessuale almeno una volta dall'età di 15 anni. - La violenza contro le donne costa alla Spagna circa 21 miliardi di euro all'anno a causa della perdita di produzione economica, dell'utilizzo dei servizi e dei costi personali.

Che cosa comporta nella pratica il bilancio di genere? ⁽¹²⁾

Si inizia con l'analisi del bilancio di genere

L'analisi del bilancio di genere è una componente fondamentale della definizione del bilancio di genere. È il punto di partenza per l'attività finalizzata a promuovere l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne attraverso politiche e procedure di bilancio. Essa contribuisce alla trasparenza nella distribuzione e nell'impatto del bilancio, che costituisce un principio fondamentale del buon governo. Le diverse dimensioni esaminate nell'analisi

del bilancio di genere comprendono le spese e le entrate, le politiche macroeconomiche e l'efficacia della fornitura di servizi e degli investimenti. Una serie di metodi e strumenti di analisi viene spesso adattata al bilancio di genere nella pratica. Come si vedrà in seguito, questo kit di strumenti valuta come rafforzare l'analisi del bilancio di genere nel contesto delle procedure di bilancio dei fondi UE.

Procedure di bilancio di genere: verso la riorganizzazione e il cambiamento

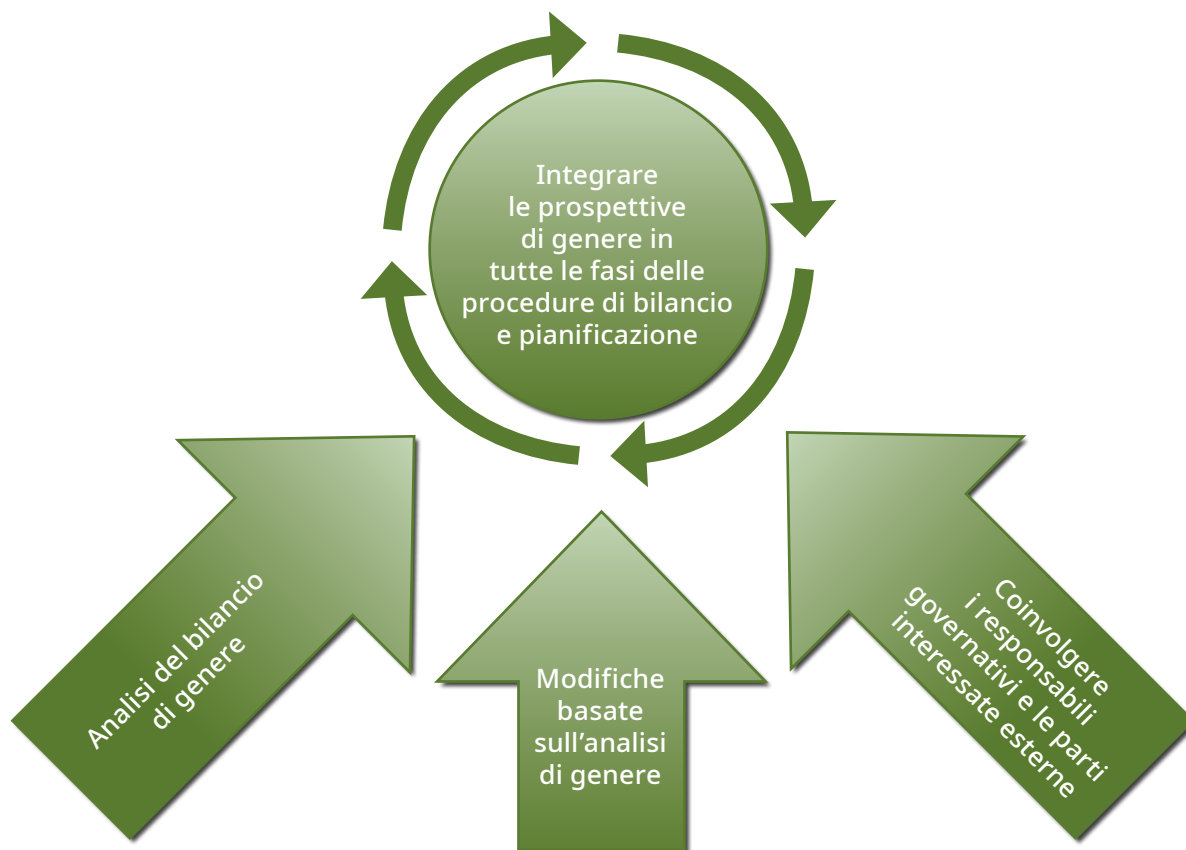
Il bilancio di genere comporta un processo di cambiamento. L'analisi del bilancio di genere non è un risultato di per sé, bensì un elemento fondamentale di un processo più ampio.

⁽¹²⁾ Cfr. EIGE, 2019, pagg. 12-13.

Un'analisi del bilancio di genere individua i divari e le problematiche di genere dai quali partire per formulare obiettivi finalizzati a combattere le disuguaglianze di genere e a definire indicatori adeguati per misurare i progressi compiuti. Tali obiettivi e indicatori, a loro volta, sono utilizzati per orientare le attività e modificare le dotazioni

di bilancio (o la riscossione delle entrate) e conseguire così i risultati auspicati. La sorveglianza, le valutazioni e gli esami approfonditi dei progressi compiuti a scadenze regolari sulla base di indicatori stabiliti forniscono un contributo importante a nuovi cicli di pianificazione e di definizione del bilancio.

Figura 2. Quadro concettuale del bilancio di genere



Coinvolgere i responsabili governativi e le parti interessate esterne

La principale responsabilità dell'attuazione del bilancio di genere nelle amministrazioni e nei bilanci pubblici incombe ai soggetti che operano regolarmente nei processi di pianificazione e definizione dei bilanci pubblici. Ad ogni modo, sia la letteratura scientifica sia la pratica dimostrano che il bilancio di genere funziona nel migliore dei modi se vi partecipano rappresentanti delle amministrazioni e parti interessate esterne. Questi diversi soggetti svolgono ruoli complementari che contribuiscono alla piena attuazione del bilancio di genere. Come la trasparenza, anche la partecipazione è un altro principio fondamentale della sana gestione. Pertanto, la partecipazione di diverse parti interessate è un ulteriore elemento

chiave per una buona definizione del bilancio di genere. Come vedremo in questo kit di strumenti, è essenziale sostenere i soggetti che hanno responsabilità dirette nei processi di definizione del bilancio, ovvero, coloro che hanno responsabilità chiave per l'attuazione di bilanci attenti alle questioni di genere nei suddetti processi. Più avanti esamineremo le proposte per coinvolgere una serie di parti interessate nel bilancio di genere efficace.

Il bilancio di genere nei fondi UE

Abbiamo visto cosa significa «bilancio di genere» e la filosofia che ne è alla base. Esamineremo ora in che modo il bilancio di genere nell'ambito dei fondi UE possa essere un meccanismo per:

- soddisfare i requisiti giuridici dell'UE;
- promuovere la responsabilità e la trasparenza nella pianificazione e nella gestione dei fondi UE:
 - rivelando i diversi impatti potenziali della spesa e delle attività dei fondi UE su donne e uomini, anche in funzione della fase della loro vita e delle loro condizioni economiche e sociali;
 - tenendo conto di tali riflessioni in tutte le fasi dei fondi UE;
 - aumentando la partecipazione di donne e uomini alle procedure di bilancio;
 - favorendo l'uguaglianza di genere per donne e uomini in tutta la loro diversità e promuovendo in particolare i diritti delle donne riesaminando, tra l'altro, le decisioni di finanziamento per garantire che contribuiscano a promuovere l'uguaglianza di genere piuttosto che a rafforzare le disparità esistenti.

Il bilancio di genere quale strumento per ottemperare agli obblighi giuridici dell'UE

Che cosa significa?

Il bilancio di genere non è una metodologia richiesta specificamente per la programmazione e l'attuazione dei programmi dei fondi UE; tuttavia, è il modo più completo e trasparente di ottemperare ai requisiti e ai doveri in materia di uguaglianza di genere, definiti dai regolamenti dei fondi UE.

Tali disposizioni, stabilite dalla proposta di regolamento sulle disposizioni comuni della Commissione (COM(2018) 375 final) come base per tutti i programmi dei fondi UE, comprendono:

- l'obbligo di considerare l'uguaglianza di genere come un principio orizzontale,
- la definizione dei partner da coinvolgere nei processi di programmazione e nell'attuazione dei programmi, compresi gli «organismi responsabili della parità di genere», e
- l'obbligo delle autorità di gestione di «stabilire e applicare criteri e procedure non discriminatori e trasparenti [e di] garantire la parità di genere» (articolo 67).

Oltre al regolamento sulle disposizioni comuni proposto, altri regolamenti specifici dei fondi includono requisiti per tener conto dell'uguaglianza di genere:

- ciò vale in particolare per il regolamento relativo al Fondo sociale europeo Plus (FSE+), che prevede un obiettivo specifico riguardante la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia;
- i regolamenti relativi al Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e al Fondo di coesione si ispirano principalmente ai requisiti già definiti nel regolamento sulle disposizioni comuni, in particolare l'obbligo di considerare l'uguaglianza di genere come un principio orizzontale;
- il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR)⁽¹³⁾ ribadisce l'accento posto dal regolamento sulle disposizioni comuni sulla necessità di coinvolgere «gli organismi responsabili della parità di genere» come partner «se del caso»⁽¹⁴⁾, e definisce l'obbligo per le autorità di gestione di informare gli organismi coinvolti nella promozione della parità tra uomini e donne in merito alla possibilità di ricevere finanziamenti.

Il bilancio di genere quale strumento per promuovere l'assunzione di responsabilità e la trasparenza nella pianificazione e nella gestione delle finanze pubbliche

Che cosa significa?

Una parte importante del bilancio di genere consiste nell'analizzare l'impatto dei bilanci sulle donne e sugli uomini. Ciò rende il bilancio di genere fondamentale per monitorare in che modo i bilanci pubblici stanno operando per raggiungere gli obiettivi di parità di genere in un determinato paese. Il bilancio di genere è «un meccanismo per stabilire se gli impegni assunti da un governo in materia di uguaglianza di genere si concretizzano in impegni di bilancio»⁽¹⁵⁾; in sostanza, applicare il bilancio di genere significa chiedere conto ai governi dei loro impegni in materia di politica di genere. Le istituzioni incaricate della revisione dei conti, i parlamenti, la società civile e i media

⁽¹³⁾ Si noti che la proposta della Commissione per il regolamento sulle disposizioni comuni 2021-2027 non si applica al FEASR.

⁽¹⁴⁾ Articolo 94 del regolamento relativo alla PAC/al FEASR [COM(2018) 392 final]. Per una descrizione dettagliata, cfr. strumento 1.

⁽¹⁵⁾ Sharp, R. & Broomhill, R. (2002), «Budgeting for Equality: the Australian experience» (L'elaborazione di bilanci per l'uguaglianza: l'esperienza australiana), *Feminist Economics*, 8(1), pag. 26.

svolgono tutti un ruolo cruciale nel controllo e nella porre i governi di fronte alle proprie responsabilità in materia di bilanci pubblici. Il Women's Budget Group (Gruppo di bilancio femminile) nel Regno Unito è un buon esempio di società civile impegnata in questo senso ⁽¹⁶⁾.

Il bilancio di genere, se applicato in modo sistematico, può contribuire ad aumentare la partecipazione fornendo meccanismi di partecipazione capaci

di rispondere alle problematiche di genere nelle procedure di bilancio. Ciò, a sua volta, accresce la trasparenza. Ad esempio, stabilire una pratica di consultazioni pubbliche e di partecipazione alla preparazione del bilancio, o di partecipazione del pubblico al controllo dei bilanci, favorisce la partecipazione alle procedure di bilancio ⁽¹⁷⁾, a condizione che sia garantita la pari partecipazione di donne e uomini in tutta la loro diversità, tenendo conto al contempo dei loro contributi in egual misura.



Spagna: guidare le azioni del programma operativo verso un orientamento incentrato maggiormente sulla parità di genere

© amasterphotographer/
Shutterstock.com



In Spagna, gli sforzi per conseguire gli obiettivi attraverso i fondi UE riconoscono l'importanza di un'analisi di genere di elevata qualità. Nuovi investimenti possono essere causa di nuove disuguaglianze. Ad esempio, l'analisi di genere ha rivelato che le nuove tecnologie nei servizi della pubblica amministrazione, ad esempio l'amministrazione elettronica o l'e-government, comporterebbero una diminuzione del numero di dipendenti effettivi al suo interno. Ciò colpirebbe più duramente il genere femminile, in quanto la maggior parte dei lavoratori del

settore è costituita da donne. Parallelamente, si è constatato che i servizi elettronici hanno un impatto potenzialmente positivo sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata in quando accelerano le procedure amministrative che richiedono tempo e riducono gli oneri assistenziali fornendo servizi per via elettronica, come ad esempio i servizi medici.

Questa situazione è stata individuata e affrontata nei programmi operativi spagnoli, i quali sono in linea con gli obiettivi della strategia nazionale spagnola in materia di genere. La partecipazione attiva degli organismi nazionali e regionali competenti per la parità di genere alla sorveglianza e alla valutazione dei programmi operativi ha consentito l'integrazione della dimensione di genere in tutte le fasi di questi ultimi.

Oltre a una solida analisi di genere, iniziative come la Rete nazionale spagnola sull'uguaglianza di genere nei fondi europei ⁽¹⁸⁾ sono state strumenti fondamentali per diffondere le esperienze, le buone prassi, le attività pilota, la formazione e lo sviluppo delle capacità, promuovendo al contempo la collaborazione e la cooperazione tra i gestori dei fondi. La rete offre:

- diverse guide,
- l'organizzazione di iniziative di formazione,
- consulenza tecnica per i gestori di fondi,
- sostegno alle iniziative locali, consentendo alle parti interessate responsabili di queste iniziative di trasmettere documenti per ricevere osservazioni e revisioni,
- la raccolta continua di esperienze nella sua banca dati.

⁽¹⁶⁾ Per ulteriori informazioni si veda: <https://wbg.org.uk/>

⁽¹⁷⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Gender budgeting* [Bilancio di genere], EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽¹⁸⁾ Per ulteriori informazioni: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

Il bilancio di genere come strumento per aumentare la partecipazione di donne e uomini alle procedure di bilancio

Che cosa significa?

La promozione della parità nella partecipazione alle procedure di bilancio può assumere molte forme. Poiché il bilancio di genere si basa sulla sana gestione, esso mira ad aumentare la partecipazione delle parti interessate al processo di elaborazione del bilancio mediante consultazioni e l'uso di dati disaggregati per genere. È opportuno notare che il bilancio di genere in sé non garantisce un processo partecipativo. È necessario applicare misure mirate per rendere inclusiva la procedura di bilancio.

Tuttavia, adottando opportune misure per coinvolgere attivamente sia donne sia uomini in egual modo durante la preparazione dei bilanci pubblici, possiamo garantire che prendano parte alle decisioni che li riguardano. Migliorare la diversità della partecipazione significa anche tener conto delle diverse caratteristiche di donne e uomini quali l'età, la razza, l'origine etnica, la religione, l'istruzione, le disabilità, l'estrazione socioeconomica, l'orientamento sessuale ecc.⁽¹⁹⁾. Per i fondi UE ciò significa organizzare consultazioni che coinvolgano varie parti interessate e rappresentanti: autorità, esperti, organizzazioni non governative (ONG), parti sociali ecc. È essenziale garantire che queste parti interessate chiave siano informate delle potenziali opportunità offerte dai fondi e consentire loro di esprimere le proprie priorità e i propri interessi per eventuali progetti.

Austria: partecipazione all'elaborazione dei bilanci dei fondi UE

In Austria, diverse organizzazioni che operano a favore della parità di genere partecipano alla preparazione dei bilanci dei fondi UE. Per quanto riguarda il bilancio del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) hanno partecipato le seguenti organizzazioni: Kinderfreunde (organizzazione per l'assistenza all'infanzia), Landesfrauenbeauftragte (funzionari delle province austriache per le questioni femminili), Initiative Frau&Arbeit (Iniziativa donna&lavoro) e FEM-MAIL-Fraueninformationszentrum Vorarlberg (centro di informazione per le donne).

Diverse azioni hanno facilitato l'inclusione di esperti e partner in materia di genere, quali ad esempio:

- gruppi di riflessione con esperti in materia di genere,
- conferenze aperte di una giornata sui risultati intermedi delle osservazioni pubbliche sul progetto di bilancio,
- il coinvolgimento di un rappresentante nazionale ufficiale esperto in materia di parità di genere (dalla Cancelleria federale, Bundeskanzleramt, BKA), la promozione di una partecipazione più ampia di esperti in materia di genere; la partecipazione equilibrata di donne e uomini ai gruppi di programmazione.

Grazie a questa collaborazione, le conoscenze specialistiche sono confluite nei processi di ideazione dei progetti e nella relativa programmazione di bilancio. Assicurando la partecipazione delle organizzazioni impegnate a promuovere l'uguaglianza, la non discriminazione e le responsabilità verso i diritti delle persone, l'Austria ha saputo garantire il rispetto dei trattati dell'UE, dell'articolo 7 della Costituzione e delle politiche nazionali⁽²⁰⁾.

⁽¹⁹⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Gender budgeting* (Bilancio di genere), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽²⁰⁾ Programma operativo IGJ/EFRE 2014-2020.

Il bilancio di genere quale strumento per promuovere la parità di genere per donne e uomini in tutta la loro diversità

Che cosa significa?

L'analisi del bilancio di genere migliora la nostra conoscenza delle esigenze di donne e uomini, nonché gli effetti distributivi e gli impatti dell'assegnazione delle risorse su donne e uomini in tutta la loro diversità. Il bilancio di genere fornisce pertanto la base per un processo decisionale migliore e basato maggiormente su dati fattuali. Ciò, a sua volta, contribuisce a garantire che i fondi pubblici siano utilizzati in modo più efficace per promuovere l'uguaglianza di genere e difendere tutti i nostri diritti umani, anche quelli delle persone i cui diritti sono troppo spesso trascurati.

La parità di genere è un principio fondamentale dell'UE e porta con sé anche benefici socioeconomici. Secondo alcune ricerche, la riduzione della disuguaglianza di genere comporta innumerevoli effetti positivi fra cui una maggiore crescita economica, un maggior numero di posti di lavoro, figli più sani, una migliore produttività del lavoro e governi più attenti ⁽²¹⁾. Se da un lato la crescita

economica può avere effetti positivi sullo status economico delle donne, dall'altro la promozione dell'inclusività e dell'uguaglianza di genere rendono necessario basare le decisioni di politica economica su una solida analisi di genere ⁽²²⁾.

Guardate questi due video per comprendere meglio i benefici economici della parità di genere. Potete scegliere i sottotitoli nella vostra lingua:

Economic benefits of gender equality: science, technology, engineering and mathematics (STEM) [Benefici economici della parità di genere: scienza, tecnologia, ingegneria, arte e matematica (STEM)] ⁽²³⁾.



- ⁽²¹⁾ Stotsky, J. (2016), *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes* (Bilancio di genere: contesto fiscale e risultati attuali), documento di lavoro del Fondo monetario internazionale, WP/16/149. Washington DC, IMF; Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013), *Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity*, (Donne, lavoro ed economia: gli utili derivanti dalla parità di genere), documento di riflessione dei servizi del Fondo monetario internazionale, SDN/13/10, Washington DC, FMI. Disponibile all'indirizzo: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>; Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea: relazione sull'applicazione empirica del modello). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>; Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches* (Benefici economici della parità di genere nell'Unione europea. Rassegna della letteratura: riscontri obiettivi e approcci metodologici), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>; Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union EU and EU Member States overviews* (Benefici economici della parità di genere nelle panoramiche dell'Unione europea e degli Stati membri dell'UE), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>; Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* (Prove dei benefici economici della parità di genere in altri settori strategici), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>
- ⁽²²⁾ Kabeer, N. (2012), «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development» (Empowerment economico delle donne e crescita inclusiva: mercati del lavoro e sviluppo imprenditoriale), International Development Research Centre, documento di riflessione, 29/12'. Disponibile all'indirizzo: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>
- ⁽²³⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic benefits of gender equality: STEM* (Benefici economici della parità di genere: STEM), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

Economic benefits of gender equality: labour market activity and equalpay (Benefici economici della parità di genere: attività nel mercato del lavoro e parità retributiva) ⁽²⁴⁾.



Il bilancio di genere pone l'accento sul processo di assegnazione delle risorse nell'ambito del processo decisionale relativo alle priorità politiche, dell'attuazione delle azioni politiche e della valutazione dei risultati. Applicare il bilancio di genere significa utilizzare una serie di strumenti di [analisi di genere](#) e [valutazione](#), illustrati in dettaglio di seguito in questo kit di strumenti. Essi offrono ai responsabili politici una migliore comprensione delle differenze che esistono nella vita di donne e uomini, nonché come e perché questi utilizzino

in modo diverso servizi, risorse e il loro tempo. Il video che segue offre uno spaccato di come un approccio basato sul bilancio di genere arricchisca l'analisi e le decisioni sull'utilizzo delle risorse pubbliche. In poche parole, il bilancio di genere contribuisce a conseguire la parità di genere, a migliorare il benessere della popolazione e a guidare una crescita e un'occupazione più sostenibili e inclusive ⁽²⁵⁾.

Per comprendere meglio il concetto di bilancio di genere nella pratica, guardate questo video sull'uguaglianza di genere sostenibile e sull'elaborazione del bilancio di genere, realizzato dall'Associazione svedese degli enti locali e delle regioni ⁽²⁶⁾.



⁽²⁴⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic benefits of gender equality: Labour market activity and equalpay* (Benefici economici della parità di genere: attività nel mercato del lavoro e parità retributiva), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE

⁽²⁵⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Gender budgeting* (Bilancio di genere), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽²⁶⁾ Associazione svedese degli enti locali e delle regioni (2014), *Sustainable Gender Equality — A film about gender mainstreaming in practice* (Parità di genere sostenibile — Un film sull'integrazione della dimensione di genere nella pratica), SKL Jämställdhet, Stoccolma. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

Sezione 3. Perché il bilancio di genere è importante nell'ambito dei fondi europei in regime di gestione concorrente?

Il bilancio di genere è necessario per conseguire gli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale dell'UE. A livello di UE esiste una **base sia giuridica che politica** per l'elaborazione del bilancio di genere (cfr. [strumento 1](#)). Esso genera inoltre **vantaggi economici**. Gli studi mostrano chiaramente l'esistenza di un nesso tra una maggiore uguaglianza di genere e l'aumento della crescita e dell'occupazione. «Le prove confermano che il miglioramento dell'uguaglianza di genere genererebbe fino a 10,5 milioni di posti di lavoro aggiuntivi entro il 2050 e il tasso di occupazione dell'UE raggiungerebbe quasi l'80 %. Anche il prodotto interno lordo (PIL) pro capite dell'UE ne beneficerebbe e potrebbe aumentare fino quasi del 10 % entro il 2050» ⁽²⁷⁾. Ridurre le disuguaglianze nelle attività del mercato del lavoro, nelle retribuzioni e nell'istruzione stimolerà in particolare la crescita e la creazione di posti di lavoro.



L'applicazione integrale di un approccio basato sul bilancio di genere, integrando le prospettive di genere nei cicli dei fondi UE, garantirà che:

- l'attuazione dei fondi UE sia di qualità più elevata e raggiunga tanto le donne quanto gli uomini in tutta la loro diversità;
- gli obiettivi dei fondi UE siano raggiunti in modo più efficace, in quanto il bilancio di genere contribuisce a migliorare la pianificazione, l'attuazione e la sorveglianza, garantendo al contempo che le disuguaglianze non siano perpetuate;
- venga promossa la parità di genere, un diritto umano fondamentale;
- l'assegnazione delle risorse economiche vada a vantaggio sia delle donne sia degli uomini in tutta la loro diversità;
- i progetti dei fondi UE siano potenziati mediante una selezione più mirata dei beneficiari e un più efficace raggiungimento degli obiettivi e delle finalità generali.

Come abbiamo visto in questo kit di strumenti, la parità di genere è un diritto fondamentale riconosciuto, un valore centrale e uno degli obiettivi da raggiungere per l'UE. La parità tra donne e uomini è un principio sancito nel trattato istitutivo dell'Unione europea. Il patto europeo per la parità di genere e il pilastro europeo dei diritti sociali sanciscono entrambi la parità di genere e un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare quali elementi chiave da integrare nei fondi UE. Tutti questi impegni rafforzano la base per l'elaborazione del bilancio di genere, così come i principali impegni internazionali, tra i quali figurano dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo al [Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali](#) ⁽²⁸⁾, agli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS). La parità di genere non è solo un obiettivo globale a sé stante (OSS 5) e un elemento trasversale di tutti i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile; il quadro degli OSS

⁽²⁷⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Gender equality boosts economic growth* (L'uguaglianza di genere incrementa la crescita economica), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

⁽²⁸⁾ Nazioni Unite (1966), *Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali*, ONU, New York. Disponibile all'indirizzo: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

comprende anche un indicatore specifico sul bilancio di genere (indicatore 5.c.1) ⁽²⁹⁾.

Cfr. lo [strumento 1](#) per ulteriori informazioni sul quadro normativo dei fondi UE e sull'accento posto sulla parità di genere.

Tre motivi per cui il bilancio di genere è fondamentale nei fondi UE

1. Il bilancio di genere è un buon bilancio

Il bilancio di genere sostiene l'attuazione di norme moderne sui principi di gestione delle finanze pubbliche. Tra queste figurano la rendicontabilità, la trasparenza, l'orientamento alle prestazioni e ai risultati e l'efficacia.

- **Rendicontabilità:** il bilancio di genere è un meccanismo importante per garantire la rendicontabilità per quanto riguarda le modalità di concretizzazione degli impegni della politica di genere nei fondi UE.
- **Trasparenza:** se applicato in modo sistematico, il bilancio di genere può contribuire ad aumentare la partecipazione alle procedure di bilancio, il che favorisce la trasparenza nei processi dei fondi UE.
- **Orientamento alle prestazioni e ai risultati:** la preparazione del bilancio basata sui risultati avvicina la pianificazione strategica e la gestione delle finanze pubbliche collegando più strettamente gli obiettivi strategici/le finalità dei fondi UE con i bilanci. Un vero e proprio approccio orientato alle prestazioni si verifica solo quando il bilancio di genere è integrato nella programmazione di bilancio basata sulla performance. Ciò è dovuto al fatto che il bilancio di genere fornisce elementi concreti sulle prestazioni da una prospettiva di genere. Così facendo, il bilancio di genere consente un'assegnazione delle risorse efficace e inclusiva

e l'attuazione di obiettivi in modo da apportare benefici sia alle donne sia agli uomini in tutta la loro diversità.

- **Efficacia:** l'analisi del bilancio di genere fornisce una migliore comprensione delle diverse esigenze di donne e uomini, nonché degli effetti distributivi e dell'impatto delle risorse dei fondi UE su di loro. Il bilancio di genere fornisce quindi la base per un processo decisionale basato maggiormente su elementi fattuali, essenziale per garantire che le finanze dei fondi UE siano utilizzate efficacemente per soddisfare le esigenze reali, colmare i divari attuali e ridurre le disuguaglianze persistenti.

2. Il bilancio di genere sostiene l'attuazione degli impegni giuridici e politici dell'UE

L'UE e i suoi Stati membri hanno il dovere di promuovere la parità di genere e i diritti umani, anche ottemperando agli impegni giuridici e politici di cui sopra. I fondi UE non possono promuovere il benessere o una crescita inclusiva e sostenibile se trascurano i diritti e i bisogni di metà della popolazione dell'UE. Ecco perché il bilancio di genere dev'essere applicato in tutti i sistemi, i processi e i programmi dei fondi UE; così facendo si mantengono gli impegni che promuovono in modo tangibile la parità di genere.

3. Il bilancio di genere aumenta la partecipazione di donne e uomini alle procedure di bilancio

Il bilancio di genere contribuisce alla sana gestione. Come abbiamo già visto, questo contributo deriva principalmente dal conseguente aumento della partecipazione alle procedure di bilancio. Coinvolgendo donne e uomini in pari misura nella preparazione del bilancio dei fondi UE, ad esempio attraverso consultazioni pubbliche e l'uso di dati disaggregati per genere, i bilanci saranno più sensibili e trasparenti, gli Stati saranno più responsabili e gli obiettivi dei fondi UE saranno realizzati in modo più efficace.

⁽²⁹⁾ Oltre a questi tre accordi, altri importanti strumenti internazionali con conseguenze per la parità di genere sono la [Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione \(n. 100\)](#) (1951/1953), la [Convenzione sui diritti politici della donna](#) (1952), la [Convenzione sulla discriminazione \(impiego e professione\) \(n. 111\)](#) (1958/1960), la [Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari \(n. 156\)](#) (1981/1983), la [Dichiarazione dell'ONU sull'eliminazione della violenza contro le donne](#) (1993), la [Convenzione sulla protezione della maternità \(n. 183\)](#) (2000/2002), la [Risoluzione sulla promozione della parità di genere, della parità retributiva e della tutela della maternità](#) (2004) dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), la [Dichiarazione di Rio del Simposio globale sul coinvolgimento degli uomini e dei ragazzi per il raggiungimento della parità di genere](#) (2009), e la [Risoluzione dell'ILO sulla parità di genere al centro del lavoro dignitoso](#) (2009).

Sezione 4. Come si può applicare il bilancio di genere nei fondi UE? Strumenti pratici ed esempi di Stati membri

Introduzione

Questa sezione comprende una serie di strumenti pratici su come integrare una prospettiva di genere nei fondi europei in regime di gestione concorrente, utilizzando descrizioni dettagliate, liste di controllo ed esempi provenienti da diversi Stati membri. L'utilizzo di questa struttura di sostegno durante l'intero processo di programmazione e di attuazione garantirà un'integrazione coerente della prospettiva della parità di genere. Gli strumenti sono strutturati in linea con le disposizioni della proposta della Commissione per un regolamento sui fondi UE relative al contenuto e all'attuazione dei programmi operativi dei fondi e riguardano gli articoli della proposta.

In linea generale, gli strumenti possono essere applicabili ai processi di programmazione per tutti i fondi UE. Tuttavia, occorre prendere in considerazione diversi contesti. A eccezione dello strumento 1 (che presenta le disposizioni più importanti della proposta della Commissione per i regolamenti) e dello strumento 4 (sulle opzioni per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata), gli strumenti non presentano un approccio specifico per ciascuno dei fondi UE. Essi offrono anzi un sostegno generico per introdurre una prospettiva di parità di genere coerente, prestando particolare attenzione all'equilibrio tra

vita privata e professionale.

Dal punto di vista delle politiche dell'UE, ciò è dovuto al fatto che tale equilibrio è diventato particolarmente importante a seguito di una nuova direttiva in merito. La promozione di misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare nell'ambito dei fondi va di pari passo con la nuova direttiva e la comunicazione della Commissione relativa a un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare ⁽³⁰⁾, nella quale la Commissione incoraggia esplicitamente il finanziamento da parte dei fondi UE e del Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS) per promuovere la direttiva. Per ulteriori informazioni sulla [direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare](#), fate clic [qui](#). Per informazioni generali sul rapporto tra il divario retributivo di genere e l'equilibrio tra vita privata e professionale, è possibile consultare la [pubblicazione dell'EIGE](#).

Questa sezione contiene 11 strumenti per applicare il bilancio di genere nei fondi UE, suddivisi in tre sottosezioni generali:

- Quadro normativo dell'UE
- Programmazione nazionale/regionale e sostegno a livello di progetto
- Rendicontazione, sorveglianza e valutazione

⁽³⁰⁾ Commissione europea (2017), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano* (COM/2017/0252 final), Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>

Quadro normativo dell'UE Strumento 1 — Collegare i fondi UE al quadro normativo dell'UE sulla parità di genere
Programmazione nazionale/regionale e sostegno a livello di progetto - Strumento 2 — Analizzare le disuguaglianze e le esigenze di genere a livello nazionale e regionale - Strumento 3 — Applicare la parità di genere agli obiettivi politici (accordi di partenariato) e agli obiettivi e misure specifici (programmi operativi) - Strumento 4 — Coordinamento e complementarità tra i fondi UE per promuovere l'equilibrio tra vita privata e professionale - Strumento 5 — Definizione di partenariati e governance multilivello: individuazione di partner pertinenti, ruolo degli esperti di genere e composizione dei comitati di sorveglianza - Strumento 6 — Sviluppare indicatori quantitativi e qualitativi per promuovere l'uguaglianza di genere - Strumento 7 — Definire criteri di selezione dei progetti sensibili alla dimensione di genere - Strumento 8 — Controllare le assegnazioni di risorse per l'uguaglianza di genere nei fondi UE - Strumento 9 — Integrare la parità di genere nella concezione dei progetti
Rendicontazione, sorveglianza e valutazione (M&E) - Strumento 10 — Integrare una prospettiva di genere nei processi di sorveglianza e valutazione - Strumento 11 — Rendicontazione sull'esborso di risorse per la parità di genere nei fondi UE

Quadro normativo dell'UE



Strumento 1 — Collegare i fondi UE al quadro normativo dell'UE sulla parità di genere

Presentazione dello strumento

Questo strumento illustra le politiche e gli obiettivi principali dell'UE in materia di parità di genere, che sono rilevanti per i fondi dell'Unione europea in regime di gestione concorrente ⁽³¹⁾. Esso mira a coadiuvare gli Stati membri e le autorità di gestione nell'allineamento della loro pianificazione e attuazione dei programmi dei fondi UE alle strategie e ai quadri normativi dell'UE inerenti alla parità di genere.

Base legislativa e normativa per le politiche dell'UE in materia di parità di genere

L'Unione europea è fondata sullo Stato di diritto. Ciò significa che ogni azione intrapresa dall'UE si fonda su trattati approvati volontariamente e democraticamente da tutti gli Stati membri dell'Unione. I trattati sono accordi vincolanti tra gli Stati membri dell'Unione europea che stabiliscono gli obiettivi di quest'ultima, le norme per le istituzioni dell'UE, le modalità di adozione delle decisioni e i rapporti tra l'Unione e i suoi membri ⁽³²⁾.



L'approccio dell'UE alla parità di genere

La parità tra donne e uomini è riconosciuta dall'UE come un principio fondamentale, un valore essenziale dell'Unione e una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi dell'Unione europea in materia di crescita, occupazione e coesione sociale.

Dal 1996, la Commissione si impegna in un «duplice approccio» finalizzato alla realizzazione dell'uguaglianza di genere. Tale approccio prevede l'integrazione di una prospettiva di genere in tutte le politiche, unitamente all'attuazione di misure specifiche per eliminare o prevenire le disuguaglianze di genere o porvi rimedio. Entrambi gli approcci procedono di pari passo e l'uno non può sostituire l'altro. L'integrazione della dimensione di genere non è un obiettivo politico in sé, bensì un mezzo per conseguire la parità di genere.

Fonte: Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2016), *What is gender mainstreaming?* (Che cosa s'intende per integrazione della dimensione di genere?), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione europea, sancito nei documenti giuridici e politici generali dell'UE.

- L'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3 del [trattato](#)

[istitutivo dell'Unione europea](#) (TUE) ⁽³³⁾, gli articoli 21 e 23 della [Carta dei diritti fondamentali](#) ⁽³⁴⁾, e l'articolo 8 del [trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#) ⁽³⁵⁾ (TFUE) chiedono la parità tra donne e uomini. L'articolo 8

⁽³¹⁾ Sulla base della proposta della Commissione per il regolamento sulle disposizioni comuni per il periodo successivo al 2020.

⁽³²⁾ Unione europea (senza data), *I trattati dell'UE*, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en

⁽³³⁾ Unione europea (2007), *Trattato sull'Unione europea*, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

⁽³⁴⁾ Unione europea (2000), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione*, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

⁽³⁵⁾ Unione europea (2007), *Trattato sul funzionamento dell'Unione europea*, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

del TFUE, ad esempio, dispone esplicitamente: «Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne» (integrazione della dimensione di genere).

- Il [trattato di Lisbona](#) ⁽³⁶⁾ prevede un impegno a favore della parità di genere attraverso la dichiarazione n. 19 allegata all'atto finale della Conferenza intergovernativa che l'ha adottato ⁽³⁷⁾.
- Uno degli obiettivi della [politica di crescita economica dell'UE \(Europa 2020\)](#) ⁽³⁸⁾ è l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Inoltre, gli [obiettivi di Barcellona](#) ⁽³⁹⁾ comprendono un obiettivo specifico relativo alla copertura dei servizi di assistenza all'infanzia per facilitare la conciliazione tra vita privata e professionale sia per le donne sia per gli uomini.
- Per la Commissione europea le questioni del divario retributivo e della diversità organizzativa sono delle chiare priorità direttamente collegate agli obiettivi dei fondi UE. Tali priorità europee sono state stabilite nella direttiva 2014/95/UE, giuridicamente vincolante (sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni), nella raccomandazione non vincolante 2014/124/UE (sul potenziamento del principio della parità retributiva tra uomini e donne tramite la trasparenza) e nel piano di azione dell'UE per il 2017-2019: «Affrontare la retribuzione di genere» ⁽⁴⁰⁾ (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en).
- Il quadro per [l'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019](#) ⁽⁴¹⁾ mette in evidenza come i fondi UE siano il più importante strumento d'investimento dell'UE, anche per la promozione della parità di genere nei modi indicati di seguito:
 - sorvegliando e sostenendo costantemente gli Stati membri nel conseguimento degli obiettivi di Barcellona per quanto riguarda l'assistenza all'infanzia;
 - tenendo conto dei risultati di una consultazione pubblica sull'equilibrio tra vita professionale e vita familiare ⁽⁴²⁾;
 - sostenendo gli sforzi delle imprese per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro agevolando le piattaforme della Carta della diversità ⁽⁴³⁾;
 - integrando una prospettiva di genere nell'attuazione [dell'agenda europea sulla migrazione](#) ⁽⁴⁴⁾, affrontando gli ostacoli che si frappongono all'occupazione delle donne migranti e aiutando gli Stati membri ad avvalersi pienamente delle possibilità offerte dal Fondo sociale europeo (FSE) a tale riguardo;

⁽³⁶⁾ Parlamento europeo (2018), *Note tematiche sull'Unione europea: il trattato di Lisbona*, Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

⁽³⁷⁾ Parlamento europeo (2018), *Note tematiche sull'Unione europea: uguaglianza tra uomini e donne*, Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

⁽³⁸⁾ Commissione europea (2010), *La strategia Europa 2020*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC02020&from=it>

⁽³⁹⁾ Commissione europea (2018), *Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: obiettivi di Barcellona sullo sviluppo dei servizi di assistenza all'infanzia al fine di incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori che lavorano e favorire una crescita sostenibile e inclusiva in Europa*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

⁽⁴⁰⁾ Commissione europea (senza data), *EU Action against Pay Discrimination*. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

⁽⁴¹⁾ Commissione europea (2015), *Impegno strategico per la parità di genere 2016-2019*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

⁽⁴²⁾ Commissione europea (2015), *Prima consultazione delle parti sociali ai sensi dell'articolo 154 del TFUE, sulla possibile azione per affrontare le sfide dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare cui sono confrontati genitori e prestatori di assistenza [C(2015) 7754 final]*, Commissione europea, Bruxelles.

⁽⁴³⁾ Commissione europea (2019), *Tackling discrimination [Affrontare la discriminazione]*, Commissione europea, direzione generale della Giustizia e dei consumatori, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

⁽⁴⁴⁾ Commissione europea (2015), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: Agenda europea sulla migrazione [COM(2015) 240 final]*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf

- realizzando azioni di sensibilizzazione per promuovere l'imprenditorialità femminile, anche mediante l'avvio di una piattaforma elettronica per le imprenditrici (2016), creando una rete europea di donne imprenditrici («business angels») (2016) e istituendo la rete dei poli dell'imprenditorialità femminile sul web.
 - Il **patto per la parità di genere 2011-2020** ⁽⁴⁵⁾ comprende tre principali ambizioni dell'UE in materia di parità di genere:
 - colmando i divari di genere nel campo dell'occupazione e della previdenza sociale;
 - promuovendo un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per donne e uomini lungo tutto l'arco della vita;
 - combattendo tutte le forme di violenza contro le donne.
 - Il **pilastro europeo dei diritti sociali** ⁽⁴⁶⁾, introdotto dalle istituzioni dell'UE in occasione del vertice sociale per l'occupazione equa e la crescita nel novembre 2017, stabilisce un quadro di 20 principi fondamentali per una convergenza verso migliori condizioni di vita e di lavoro in tutta l'Unione. Il pilastro è strutturato intorno a tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro — compreso il «principio chiave 2: parità di genere» ⁽⁴⁷⁾ — condizioni di lavoro eque, previdenza sociale e inclusione. Collegando questi elementi alla futura attuazione dei fondi UE, in particolare il nuovo Fondo sociale europeo Plus (FSE+), si intende sostenere l'attuazione del pilastro.
 - La **direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare** [direttiva (UE) 2019/1158] ⁽⁴⁸⁾ di recente adozione, difende l'uguaglianza di genere e si concentra sulla realizzazione dei principali elementi del pilastro dei diritti sociali dell'UE [principio chiave 9: equilibrio tra attività professionale e vita familiare ⁽⁴⁹⁾], attraverso misure giuridiche e politiche:
 - misura giuridica: introduzione del congedo di paternità. I padri o i secondi genitori equivalenti potranno usufruire, prima o dopo la nascita di un figlio, di un congedo di paternità di almeno 10 giorni lavorativi, che saranno retribuiti almeno al livello dell'indennità di malattia;
 - misura giuridica: rafforzare l'attuale diritto a quattro mesi di congedo parentale rendendo due di questi mesi non trasferibili da un genitore all'altro; il livello di retribuzione sarà stabilito dagli Stati membri;
 - misura politica: utilizzare meglio i fondi dell'UE per migliorare i servizi a lungo termine e i servizi di assistenza all'infanzia;
 - misura politica: eliminare i disincentivi economici per le persone il cui lavoro costituisce o costituirebbe la seconda fonte del reddito familiare, disincentivi che impediscono alle donne di accedere al mercato del lavoro o di lavorare a tempo pieno.
- Nel 2015, tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite (ONU), compresi tutti gli Stati membri dell'UE, hanno adottato l'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile** ⁽⁵⁰⁾ e i relativi obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS). La parità di genere è un elemento

⁽⁴⁵⁾ Consiglio dell'Unione europea (2011), *Conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011 sul Patto europeo per la parità di genere (2011-2020)*, Consiglio dell'Unione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A-52011XG0525%2801%29>

⁽⁴⁶⁾ Commissione europea (2017), *Il pilastro europeo dei diritti sociali*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

⁽⁴⁷⁾ Il principio chiave 2 (parità di genere) specifica che: «La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera; [e] Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore». Per ulteriori informazioni, potete consultare la pagina: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

⁽⁴⁸⁾ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Disponibile all'indirizzo: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG

⁽⁴⁹⁾ Il principio chiave 9 (equilibrio tra attività professionale e vita familiare) specifica che: «I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato».

⁽⁵⁰⁾ Assemblea generale delle Nazioni Unite (2015), *Risoluzione approvata dall'Assemblea generale il 25 settembre 2015, Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 Agenda per lo sviluppo sostenibile*, Assemblea generale delle nazioni unite, New York. Disponibile all'indirizzo: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

trasversale di tutti i 17 obiettivi globali, nonché un obiettivo a sé stante (OSS 5: «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»)⁽⁵¹⁾. Il paragrafo 20 dell'Agenda 2030 sottolinea esplicitamente l'importanza di colmare

i divari di genere e di sostenere la parità di genere integrando sistematicamente la prospettiva di genere, mentre il quadro degli OSS comprende anche un indicatore specifico relativo al bilancio di genere (indicatore 5.c.1.).



Approfondimento sugli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite volti a colmare i divari di genere e sostenere la parità di genere (paragrafo 20 dell'Agenda 2030)

Il paragrafo 20 dell'Agenda 2030 afferma che: «Realizzando la parità di genere e l'emancipazione di donne e ragazze si darà un contributo fondamentale al progresso in tutti gli obiettivi e i traguardi. Il raggiungimento del pieno potenziale umano e dello sviluppo sostenibile non è possibile se una metà dell'umanità continua a essere privata della totalità dei diritti umani e delle opportunità. Le donne e le ragazze devono avere pari accesso a un'istruzione di qualità, alle risorse economiche e alla partecipazione politica, nonché pari opportunità con gli uomini e i ragazzi per quanto riguarda l'occupazione, la leadership e il processo decisionale a tutti i livelli. Lavoreremo per un aumento significativo degli investimenti per colmare il divario di genere e rafforzare il sostegno alle istituzioni in relazione alla parità di genere e all'emancipazione delle donne a livello mondiale, regionale e nazionale. Saranno eliminate tutte le forme di discriminazione e violenza nei confronti delle donne e delle ragazze, anche attraverso l'impegno di uomini e ragazzi. È fondamentale integrare sistematicamente una prospettiva di genere nell'attuazione dell'Agenda».

Requisiti concreti per tenere conto della parità di genere all'interno dei fondi UE

La proposta della Commissione europea per i regolamenti per il periodo 2021-2027 definisce una serie di **requisiti e doveri concreti** per gli Stati membri e le autorità di gestione al momento della programmazione e dell'attuazione dei programmi dei fondi UE, che costituiscono i **requisiti minimi per tenere conto della parità di genere nei fondi UE**. Tuttavia, essi possono anche essere utilizzati come punti di riferimento per andare oltre i requisiti di base sulla piena attuazione del duplice approccio alla parità di genere all'interno dei fondi UE, in linea con gli obblighi derivanti dai trattati.

Tali requisiti stabiliti nella proposta di **regolamento sulle disposizioni comuni** (COM(2018) 375 final) comprendono:

- l'obbligo di considerare la parità di genere come un principio orizzontale (considerando 5 del regolamento sulle disposizioni comuni);
- la definizione dei partner da coinvolgere nei processi di programmazione e nell'attuazione dei programmi, compresi gli «organismi responsabili della promozione [...] della parità di genere» (articolo 6 del regolamento sulle disposizioni comuni);
- l'obbligo delle autorità di gestione di *stabilire e applicare criteri e procedure non discriminatori e trasparenti e garantire la parità di genere* (articolo 67 del regolamento sulle disposizioni comuni).

Il requisito di **considerare la parità di genere come un principio orizzontale** deve essere inteso come l'obiettivo di rispettare il duplice approccio dell'UE alla parità di genere, comprese misure specifiche e più in generale l'integrazione della dimensione di genere.

⁽⁵¹⁾ UN Women (2015), OSS 5: Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, UN Women, New York. Disponibile all'indirizzo: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>



Approfondimento sull'uguaglianza di genere come principio orizzontale [considerando 5 del regolamento sulle disposizioni comuni, COM(2018) 375 final]

«È opportuno che i principi orizzontali esposti nell'articolo 3 del trattato sull'Unione europea ("TUE") e nell'articolo 10 del TFUE, tra cui i principi di sussidiarietà e proporzionalità sanciti dall'articolo 5 del TUE, siano rispettati nell'attuazione dei fondi, tenendo presente la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. È altresì opportuno che gli Stati membri rispettino gli obblighi derivanti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e assicurino l'accessibilità, coerentemente con l'articolo 9 del documento citato e con il diritto dell'Unione sull'armonizzazione delle prescrizioni di accessibilità per i prodotti e i servizi. Gli Stati membri e la Commissione dovrebbero mirare a eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità di genere e a integrare la prospettiva di genere, come anche a contrastare le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. I fondi non dovrebbero sostenere alcuna azione che contribuisca a qualsiasi forma di segregazione».

L'articolo 6, relativo ai partenariati e alla governance a più livelli, chiede il **coinvolgimento dei**

partner in tutte le attività volte a promuovere la parità di genere.



Approfondimento sul coinvolgimento dei partner nella promozione della parità di genere [articolo 6 del regolamento sulle disposizioni comuni, COM(2018) 375 final]

*«1. Ciascuno Stato membro organizza un partenariato con le competenti autorità regionali e locali. Il partenariato comprende almeno i partner seguenti:
a) le autorità cittadine e altre autorità pubbliche,
b) i partner economici e le parti sociali,
c) i pertinenti organismi che rappresentano la società civile, i partner ambientali e gli organismi responsabili della promozione dell'inclusione sociale, dei diritti fondamentali, dei diritti delle persone con disabilità, della parità di genere e della non discriminazione».*

L'articolo 67 stabilisce i requisiti generali per i **criteri e le procedure di selezione dei progetti sensibili alla dimensione di genere** nell'ambito

della «selezione delle operazioni da parte dell'autorità di gestione».



Approfondimento sui criteri di selezione dei progetti [articolo 67 del regolamento sulle disposizioni comuni, COM(2018) 375 final]

«1. Per la selezione delle operazioni l'autorità di gestione stabilisce e applica criteri e procedure non discriminatori e trasparenti, garantisce la parità di genere e tiene conto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e del principio dello sviluppo sostenibile e della politica dell'Unione in materia ambientale in conformità all'articolo 11 e all'articolo 191, paragrafo 1, del TFUE».

Oltre al regolamento sulle disposizioni comuni, ulteriori disposizioni per tener conto dell'uguaglianza di genere sono definite nei **regolamenti specifici di ciascun fondo. Ciò vale in particolare per il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), mentre il**

Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo di coesione e il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) riprendono in larga misura disposizioni già definite nel regolamento sulle disposizioni comuni proposto.

Fondo sociale europeo (FSE+)

Il regolamento del Fondo sociale europeo (FSE+) [COM(2018) 382 final] comprende obiettivi specifici, uno dei quali riguarda la promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia

(articolo 4 del regolamento relativo al FSE+). Esso chiede esplicitamente azioni a sostegno della parità tra uomini e donne; chiede, ad esempio, pari opportunità per garantire «l'uguaglianza tra uomini e donne per l'intera durata della relativa preparazione, attuazione, sorveglianza e valutazione» (articolo 6 del regolamento relativo al FSE+).



Approfondimento sui requisiti in materia di uguaglianza di genere nel regolamento relativo al FSE+ [COM(2018) 382 final]

[Articolo 4, Obiettivi specifici]: «Il FSE+ sostiene i seguenti obiettivi specifici nei settori di intervento dell'occupazione, dell'istruzione, dell'inclusione sociale e della sanità, contribuendo pertanto anche all'obiettivo politico di "Un'Europa più sociale — Attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali" di cui all'articolo [4] del [futuro regolamento sulle disposizioni comuni]: [...] iii) promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia, un ambiente di lavoro sano e adeguato che tiene conto dei rischi per la salute, l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti e un invecchiamento attivo e sano».

[Articolo 6, Uguaglianza tra uomini e donne, pari opportunità e non discriminazione]: «1. Tutti i programmi attuati nell'ambito della componente del FSE+ in regime di gestione concorrente, come pure le operazioni sostenute dalle componenti Occupazione e innovazione sociale e sanità, garantiscono l'uguaglianza tra uomini e donne per l'intera durata della relativa preparazione, attuazione, sorveglianza e valutazione. Essi promuovono inoltre le pari opportunità per tutti, senza discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale per l'intera durata della relativa preparazione, attuazione, sorveglianza e valutazione.

2. Gli Stati membri e la Commissione sostengono altresì azioni mirate specifiche per promuovere i principi di cui al paragrafo 1 nell'ambito di uno qualsiasi degli obiettivi del FSE+, compreso il passaggio dall'assistenza in residenze/istituti all'assistenza nell'ambito della famiglia e in comunità».

[Preambolo]: «(13) Il FSE+ dovrebbe puntare a promuovere l'occupazione tramite interventi attivi che consentano la (re)integrazione nel mercato del lavoro, in particolare dei giovani, i disoccupati di lungo periodo e le persone inattive, nonché tramite la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale. Il FSE+ dovrebbe puntare a migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro sostenendo la modernizzazione delle istituzioni del mercato del lavoro come i servizi pubblici per l'impiego, al fine di migliorare la loro capacità di fornire maggiore consulenza e orientamento mirati durante le fasi di ricerca di un lavoro e di transizione verso l'occupazione, e migliorare la mobilità dei lavoratori. Il FSE+ dovrebbe promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso misure volte a garantire, tra l'altro, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e l'accesso all'assistenza all'infanzia. Il FSE+ dovrebbe altresì puntare ad assicurare un ambiente di lavoro sano e adeguato, per poter contrastare i rischi per la salute correlati all'evoluzione delle forme di lavoro e soddisfare le esigenze di una forza lavoro in costante invecchiamento. (...)

(28) Gli Stati membri e la Commissione dovrebbero garantire che il FSE+ contribuisca alla promozione della parità tra uomini e donne, conformemente all'articolo 8 del TFUE, per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera. Essi dovrebbero altresì garantire che il FSE+ promuova le pari opportunità per tutti senza discriminazioni,

in conformità all'articolo 10 del TFUE, e che promuova l'inclusione nella società delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, contribuendo all'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Questi principi dovrebbero rientrare in tutte le dimensioni e in tutte le fasi di preparazione, sorveglianza, attuazione e valutazione dei programmi, in modo tempestivo e coerente, garantendo altresì che siano realizzate azioni specifiche volte a promuovere la parità di genere e le pari opportunità. Il FSE+ dovrebbe inoltre promuovere il passaggio dall'assistenza in residenze/istituti all'assistenza nell'ambito della famiglia e in comunità, in particolare per quanti sono oggetto di discriminazioni multiple. Il FSE+ non dovrebbe sostenere azioni che contribuiscono alla segregazione o all'esclusione sociale. Il regolamento (UE) n. [futuro regolamento sulle disposizioni comuni] prevede che le regole concernenti l'ammissibilità delle spese siano stabilite a livello nazionale, con alcune eccezioni per le quali è necessario stabilire regole specifiche relative alla componente del FSE+ in regime di gestione concorrente. (...)

(33) La mancanza di accesso ai finanziamenti per le microimprese, l'economia sociale e le imprese sociali è uno dei principali ostacoli alla creazione di imprese, in particolare per le persone più lontane dal mercato del lavoro. Il regolamento relativo al FSE+ stabilisce disposizioni per l'istituzione di un ecosistema di mercato volto ad aumentare l'offerta di finanziamenti e l'accesso agli stessi a favore delle imprese sociali per far fronte alla domanda di chi più ne ha bisogno, in particolare i disoccupati, le donne e le persone vulnerabili che intendono creare o sviluppare una microimpresa. Tale obiettivo sarà perseguito anche mediante gli strumenti finanziari e la garanzia di bilancio nel quadro della componente di intervento Investimenti sociali e competenze del Fondo InvestEU».



Condividere le esperienze con la comunità di pratiche in materia di integrazione di genere — Lo Standard per il FSE (2014-2020)

La Commissione europea ha istituito una comunità di pratiche in materia di integrazione di genere (GenderCoP) nell'ambito del Fondo sociale europeo (FSE) durante il periodo di programmazione 2007-2013, nel contesto della cooperazione transnazionale. Tale comunità di esperti ha svolto la funzione di rete di apprendimento per coadiuvare le autorità di gestione e gli organismi intermedi nell'ambito del FSE nel fare un uso migliore delle strategie di integrazione della dimensione di genere nell'attuazione degli assi prioritari del FSE. I membri della GenderCoP hanno elaborato uno Standard europeo, un orientamento su come attuare una prospettiva di genere in tutte le fasi della gestione del FSE. Lo Standard della GenderCoP è stato applicato in via sperimentale in quattro Stati membri: Fiandre (Belgio), Cechia, Finlandia e Svezia. La Commissione europea ha incoraggiato tutti gli Stati membri a utilizzare tale Standard, avallandolo formalmente.

Lo **Standard** elaborato nel periodo 2007-2013 dei fondi UE mira a guidare una programmazione informata e attenta alla dimensione di genere e all'attuazione dei programmi del FSE. Tale periodo è stato caratterizzato da obiettivi e ambizioni più concreti per quanto riguarda l'attuazione di una dimensione di genere nell'ambito di applicazione del FSE rispetto a tutti gli altri fondi. Lo Standard contiene esperienze molto preziose, spiegazioni ed esempi di buone pratiche sul modo in cui la parità di genere può essere integrata nelle procedure e nelle priorità del FSE. Può essere utilizzato sia come guida per integrare la dimensione di genere nel FSE, sia come strumento per valutare e sorvegliare le pratiche attuali. Più specificamente, lo Standard contiene requisiti per l'integrazione della dimensione di genere e azioni specifiche nell'ambito del FSE, sia a livello europeo che nazionale. A livello nazionale sono definiti requisiti per i programmi operativi nazionali o regionali e per l'attuazione e i progetti a livello nazionale o regionale. Nello Standard è utilizzato un modello generale per descrivere il FSE.

Lo Standard sottolinea inoltre l'importanza di integrare in modo coerente una prospettiva di genere nelle procedure dei fondi UE, dal livello dell'UE (bilancio e regolamenti) alle priorità e ai livelli «successivi» (pianificazione, programmazione e definizione di condizioni e criteri di selezione degli Stati membri per i progetti). Poiché la parità di genere è un obiettivo trasversale, la coerenza è un **obbligo** a diversi livelli strategici. Lo Standard è stato concepito per integrare in modo coerente la parità di genere, e il duplice approccio della parità di genere, in tutte le fasi della gestione del FSE. La coerenza tra i diversi cicli e procedure delle politiche è importante. Questo perché ogni livello fornisce il contesto per il livello successivo. Senza coerenza, i progetti finanziati dai fondi UE non possono integrare con successo una dimensione di parità di genere.

Per ulteriori informazioni sullo Standard, fate clic [qui](#)

Per ulteriori informazioni su altri documenti della GenderCoP, fate clic [qui](#)

Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e Fondo di coesione

Il regolamento specifico relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e al Fondo di coesione [COM(2018) 372 final] ribadisce l'obbligo di considerare la parità di genere come un principio orizzontale, secondo la definizione contenuta nel regolamento sulle disposizioni comuni ⁽⁵²⁾ (considerando 5).

Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR)

Il regolamento specifico relativo al Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) [COM(2018) 392 final] ribadisce la necessità di coinvolgere «*organismi incaricati di promuovere [...] la parità di genere*» come partner «*se del caso*» (articolo 94). Essa definisce inoltre l'obbligo, per le autorità di gestione, di informare gli organismi che promuovono la parità tra uomini e donne in merito alle possibilità di ricevere finanziamenti (articolo 110).



Approfondimento sull'obbligo di informare gli organismi che lavorano per la parità di genere in merito alle opportunità di ricevere finanziamenti, previsto nel regolamento relativo alla PAC/al FEASR [COM(2018) 392 final]

[articolo 94, Obblighi procedurali]: «[...] 3. Ciascuno Stato membro organizza un partenariato con le autorità regionali e locali competenti che include inoltre almeno i seguenti partner:

- a) le autorità pubbliche pertinenti,*
- b) i partner economici e le parti sociali,*
- c) gli organismi pertinenti che rappresentano la società civile e, se del caso, gli organismi incaricati di promuovere l'inclusione sociale, i diritti fondamentali, la **parità di genere** e la non discriminazione. Gli Stati membri coinvolgono detti partner nella preparazione dei piani strategici della PAC [politica agricola comune].».*

⁽⁵²⁾ Nella proposta di regolamento COM(2018) 372 final, al considerando 5 si legge: «È opportuno che i principi orizzontali di cui all'articolo 3 del trattato sull'Unione europea ("TUE") e all'articolo 10 del TFUE, compresi i principi di sussidiarietà e di proporzionalità di cui all'articolo 5 del TUE, siano rispettati nell'ambito dell'attuazione del FESR e del Fondo di coesione, tenendo conto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. È altresì opportuno che gli Stati membri rispettino gli obblighi derivanti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e assicurino l'accessibilità, coerentemente con l'articolo 9 del documento citato e con il diritto dell'Unione sull'armonizzazione delle prescrizioni di accessibilità per i prodotti e i servizi. Gli Stati membri e la Commissione dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze, a promuovere la parità tra uomini e donne e a integrare la prospettiva di genere, nonché a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. I fondi non dovrebbero sostenere alcuna azione che contribuisca a qualsiasi forma di segregazione [...]».

*[articolo 110, Autorità di gestione — Coordinamento e governance]: «2. L'autorità di gestione è responsabile dell'efficace, efficiente e corretta gestione e attuazione del piano strategico della PAC. Essa assicura in particolare: [...] k) **che sia data pubblicità al piano strategico della PAC, tra l'altro attraverso la rete nazionale della PAC, informando i potenziali beneficiari, le organizzazioni professionali, le parti economiche e sociali, gli organismi coinvolti nella promozione della parità di genere e le organizzazioni non governative interessate (incluse le organizzazioni che operano nel settore dell'ambiente) circa le possibilità offerte dal piano strategico della PAC e le condizioni per poter accedere ai finanziamenti dello stesso, nonché informando i beneficiari e il pubblico circa i contributi dell'Unione all'agricoltura e allo sviluppo rurale tramite il piano strategico della PAC.***

Condizioni abilitanti dei fondi UE

In relazione all'obiettivo politico generale di «un'Europa più sociale attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali», l'allegato IV del regolamento sulle disposizioni comuni specifica la necessità di un «quadro strategico nazionale in materia di parità di genere» come condizione abilitante applicabile al FESR, al FSE+ e al Fondo di coesione (conformemente all'articolo 11, paragrafo 1 del regolamento sulle disposizioni comuni proposto). È tenuto al rispetto di questa disposizione esclusivamente lo Stato membro che sceglie di attuare uno dei due seguenti obiettivi specifici attraverso un programma operativo:

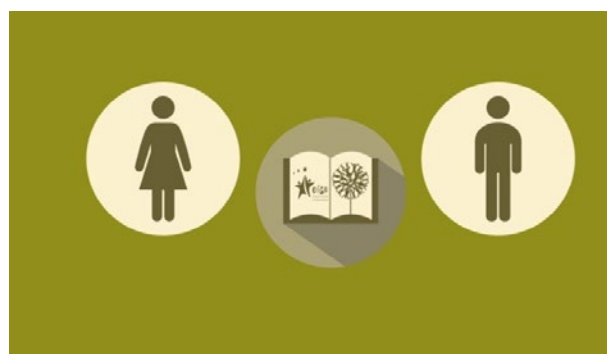
- FESR 4.1: rafforzare l'efficacia dei mercati del lavoro e l'accesso a posti di lavoro di qualità mediante lo sviluppo di infrastrutture; oppure
- FSE+ 4.1.3: promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia, un ambiente di lavoro sano e adeguato che tiene conto dei rischi per la salute, l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti e un invecchiamento attivo e sano.

In termini di finanziamento per uno di questi due obiettivi specifici selezionati da uno Stato membro, il loro quadro strategico nazionale per la parità di genere deve soddisfare i seguenti requisiti a livello nazionale (regolamento sulle disposizioni comuni, allegato IV, tabella: Condizioni abilitanti tematiche applicabili al FESR, FSE+ e al Fondo di coesione — Articolo 11, paragrafo 1):

- 1) l'individuazione, sulla base di dati concreti, delle problematiche relative alla parità di genere (cfr. [strumento 2](#));

- 2) misure atte ad affrontare le disuguaglianze di genere in termini di occupazione, retribuzione e pensione, e a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche migliorando l'accesso all'educazione e all'assistenza alla prima infanzia, inclusa la definizione di obiettivi (cfr. [strumento 3](#), [strumento 4](#) e [strumento 6](#));
- 3) modalità per il controllo, la valutazione e la revisione del quadro politico strategico ([strumento 6](#)) e dei metodi di raccolta dei dati (cfr. [strumento 8](#) e [strumento 11](#));
- 4) modalità per garantire che progettazione, attuazione, verifica e revisione del quadro siano condotte in stretta collaborazione con gli organismi per la parità di genere, le parti sociali e le pertinenti organizzazioni della società civile (cfr. [strumento 5](#)).

Risorse aggiuntive



Ulteriori informazioni sull'attività e sulle politiche dell'UE in materia di parità di genere sono disponibili alle pagine:

- [Uguaglianza di genere nell'Unione europea](#)
- [Istituto europeo per l'uguaglianza di genere](#)

Consultate le proposte di regolamenti della Commissione per il periodo 2021-2027:

- regolamento sulle disposizioni comuni [COM(2018) 375 final]
- regolamento relativo al FSE+ [COM(2018) 382 final]
- regolamento relativo al FESR e al Fondo di coesione [COM(2018) 372 final]
- regolamento relativo alla PAC/al FEASR [COM(2018) 392 final]
- regolamento relativo al Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP) [COM(2018) 390 final]

Programmazione nazionale/regionale e sostegno a livello di progetto



Strumento 2 — Analizzare le disuguaglianze e le esigenze di genere a livello nazionale e regionale

Presentazione dello strumento

Lo strumento offre orientamenti su come valutare le disuguaglianze di genere e le esigenze di genere nei programmi dei Fondi UE. È stato progettato per essere utilizzato dagli Stati membri dell'UE e dalle autorità di gestione a livello nazionale e regionale.

L'analisi di genere costituisce la base per tener conto efficacemente della parità di genere durante l'intero periodo di programmazione. Le valutazioni dell'impatto di genere cercano e utilizzano dati affidabili per descrivere la situazione attuale per i gruppi di riferimento. Tali valutazioni individuano disuguaglianze e divari specifici, in particolare per quanto riguarda lo sviluppo economico regionale, la partecipazione al mercato del lavoro e il lavoro non retribuito, sostenendo l'offerta di migliori servizi di assistenza e pratiche per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, sia per le donne sia per gli uomini. Anche gli interventi connessi agli investimenti in infrastrutture o in settori economici specifici (come la pesca e l'agricoltura ecc.) sono importanti per ridurre le differenze economiche tra donne e uomini.

Per quanto riguarda i fondi UE, è necessaria un'analisi di genere per:

- **Promuovere il duplice approccio dell'UE alla parità di genere.** Secondo il duplice approccio adottato dalla Commissione europea, le azioni speciali sono un modo per affrontare direttamente le disuguaglianze esistenti, mentre l'integrazione della dimensione di genere è una strategia a più lungo termine per rafforzare la definizione delle politiche in materia di parità di genere. Si possono inoltre sviluppare progetti specifici per affrontare i divari di genere e promuovere l'uguaglianza di genere. La disuguaglianza di genere è una delle problematiche chiave che i fondi UE devono affrontare.
- **Garantire qualità ed efficacia.** I fondi UE dovrebbero essere utilizzati nel modo più efficace possibile a vantaggio dell'intera popolazione. Ciò significa che, nell'impiegare le finanze dei fondi UE per perseguire gli obiettivi strategici dell'UE in materia di crescita economica, occupazione e inclusione sociale, i fondi devono essere utilizzati al tempo stesso per promuovere l'uguaglianza di genere e produrre risultati migliori per donne e uomini in tutta la loro diversità. Le valutazioni dell'impatto di genere dovrebbero essere parte integrante delle valutazioni di riferimento, dell'analisi socioeconomica, della definizione degli obiettivi e dei quadri di indicatori che stanno alla base dell'attuazione dei fondi, e strutturare i processi di sorveglianza, valutazione e rendicontazione dei fondi UE. L'analisi delle cause delle disuguaglianze consente di fissare obiettivi rilevanti per la dimensione di genere e di portare avanti attività che contribuiscono agli obiettivi strategici generali.
- **Le donne e gli uomini sfavoriti o svantaggiati come gruppi di riferimento.** L'analisi di genere tiene conto delle diverse esperienze di donne e uomini in funzione delle loro distinte caratteristiche, come ad esempio età, reddito, livelli di povertà, ubicazione urbana/rurale, disabilità, razza o origine etnica ecc. Tale analisi «intersezionale» delle caratteristiche che influiscono sulla vita quotidiana di donne e uomini è essenziale per comprendere la disuguaglianza. A sua volta, tale comprensione è fondamentale per orientare, all'interno dei fondi UE, lo sviluppo di programmi e progetti.

che rispondano a queste differenze e, in tal modo, fornire risultati più efficaci.

- **Rispondere a dati locali specifici.** Il mercato del lavoro locale è fondamentale per orientare i programmi regionali e i progetti locali. Tali dati devono tener conto delle diverse situazioni di donne e uomini in termini di distribuzione professionale e settoriale, disponibilità di strutture locali di assistenza all'infanzia e di altre strutture di assistenza sociale, dimensioni del trasporto integrato, offerta di formazione locale e divari nello sviluppo delle competenze, l'attuale divario retributivo, la distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito e le informazioni provenienti da studi sull'uso del tempo.

Misure per valutare e analizzare le disuguaglianze e le esigenze di genere

In sede di elaborazione dei programmi operativi dei fondi UE è possibile ricorrere a una serie di strumenti, quali l'analisi **SWOT** sui punti di forza e di debolezza, le opportunità e le minacce per analizzare le esigenze e definire gli obiettivi strategici.

Nel complesso va detto che per il kit di strumenti «passo a passo» è stato messo a punto un modello generale per integrare la prospettiva della parità di genere nei fondi UE. Esistono tuttavia differenze nazionali sostanziali in termini di sistema di attuazione, ad esempio:

- In base al programma: alcuni Stati membri o regioni elaborano «programmi» a partire dalle priorità tematiche generali definite nei programmi operativi. Tali programmi sono spesso gestiti da ministeri o dipartimenti ministeriali diversi.
- In base ai piani d'azione: altri Stati membri elaborano «piani d'azione» basati sui programmi operativi eseguiti nelle regioni degli Stati membri.
- In base a gare d'appalto: una terza versione dell'attuazione è il bando di gare per progetti a partire direttamente dalle priorità dei programmi operativi, senza organismi intermedi (come ad esempio i ministeri).

Questi diversi sistemi e procedure potrebbero far sì che i requisiti di attuazione non siano formulati in un programma o in un piano d'azione, bensì in altri documenti d'indirizzo sull'attuazione. Tuttavia,

i principi e i requisiti generali stabiliti nel kit di strumenti passo a passo possono essere utilizzati indipendentemente dal sistema di attuazione.

Seguite le fasi indicate di seguito per garantire l'accuratezza e la pertinenza dell'analisi e della valutazione delle disuguaglianze e delle esigenze di genere.

Fase 1. Raccogliere informazioni e dati disaggregati relativi al gruppo di riferimento

Si prenda in considerazione di basare qualsiasi esercizio di analisi su dati disaggregati. Ciò significa che le statistiche sul gruppo di riferimento sono disaggregate per caratteristiche quali sesso, genere, età, razza, origine etnica, disabilità, situazione socioeconomica, livello di istruzione, occupazione in diversi settori, imprenditorialità in diversi settori, livelli salariali e altri fattori pertinenti. Nel raccogliere tali dati, ricordate alcuni principi fondamentali:

- è importante che i dati siano sempre disaggregati in base al genere come classificazione primaria e generale. Ad esempio, nel raccogliere statistiche sui «giovani» o sugli «anziani», assicuratevi che il gruppo di riferimento sia disaggregato per genere.
- Oltre ai dati quantitativi relativi alle caratteristiche specifiche, l'analisi deve tenere conto dei dati qualitativi sulle esperienze vissute dalle persone. Fondamentalmente, deve individuare il modo in cui i servizi sono utilizzati in modo distinto da diverse persone e quali risorse dovrebbero essere stanziare per far fronte a tali differenze.
- La ricerca qualitativa è necessaria anche per individuare le cause della disuguaglianza; solo attraverso la comprensione dei motivi che ne sono alla base è possibile garantire che i progetti promuovano in modo significativo una maggiore parità. Ad esempio, gli spazi e i trasporti pubblici sono utilizzati da persone diverse — donne e uomini anziani, donne e uomini più giovani, bambini, genitori e prestatori di assistenza, persone che viaggiano per recarsi al lavoro — in modi diversi a seconda del momento della giornata, dei loro livelli di reddito, del loro lavoro e delle loro modalità di assistenza all'infanzia ecc. L'analisi sensibile al genere deve acquisire una visione ampia di ciò che una serie di dati ci svela sulla vita quotidiana delle persone.

- È importante utilizzare le informazioni provenienti da una serie di fonti (ad esempio, studi o consultazioni a livello locale e regionale) e combinare varie fonti di dati (ad esempio, dati provenienti da istituti statistici, lavori di dottrina e relazioni sulle politiche) per una comprensione globale delle realtà locali.
- Se non sono disponibili dati sull'origine etnica, sull'età, sulla disabilità o sul genere, questa circostanza dovrebbe essere identificata come una lacuna da colmare. Le attività volte a migliorare i dati disponibili potrebbero far parte dei programmi e dei progetti locali. Gli sforzi per migliorare i dati potrebbero essere presi in considerazione negli obiettivi e nelle relazioni dei progetti.
- I dati specifici di genere sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare aiutano a comprendere meglio il modo in cui il lavoro e le responsabilità familiari sono suddivisi tra donne e uomini. I dati sull'occupazione e sull'uso del tempo gettano luce sui modelli basati sul genere del lavoro retribuito e non retribuito.
- È fondamentale modulare qualsiasi analisi al contesto locale, anche attraverso l'analisi dei dati locali. A tal fine, è possibile coinvolgere esperti di genere nazionali o locali, consultare le organizzazioni della società civile, in particolare le organizzazioni femminili, avvalendosi della ricerca nazionale e triangolando le informazioni.

Le fonti di dati utili comprendono:

- l'[indice sull'uguaglianza di genere](#) ⁽⁵³⁾, che fornisce dati provenienti da tutti gli Stati membri dell'UE su otto settori: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, energia, sanità, violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali;
- la [banca dati delle statistiche di genere dell'EIGE](#) ⁽⁵⁴⁾, un centro di conoscenza esauriente in materia di statistiche di genere e informazioni concernenti vari aspetti della (dis)parità tra donne e uomini;
- le [statistiche di genere di Eurostat](#) ⁽⁵⁵⁾, che presentano statistiche in un modo facilmente

comprensibile, corredate di un [glossario statistico](#) e link a ulteriori informazioni, ai dati più recenti e a metadati.

Fase 2. Individuare le disparità di genere esistenti e le cause sottostanti

Una volta raccolti i dati necessari a tracciare un quadro chiaro del gruppo di riferimento, sarebbe importante individuare le disuguaglianze di genere esistenti e i motivi che ne sono alla base. Utilizzate le domande chiave indicate di seguito per orientare questa fase. Queste domande mirano specificamente a focalizzare maggiormente l'attenzione sull'equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Possono essere utilizzate per integrare l'analisi generale al fine di individuare le disuguaglianze esistenti tra donne e uomini nell'accesso alle risorse (lavoro, denaro, energia, sanità, benessere, sicurezza, conoscenza-istruzione, mobilità, tempo ecc.) e il loro esercizio dei diritti fondamentali (civili, sociali e politici) ⁽⁵⁶⁾.

Domande di carattere generale

- Quali sono le differenze tra la partecipazione degli uomini e delle donne al mercato del lavoro? In quali settori professionali predominano le donne? E in quali gli uomini?
- Quali sono le differenze a livello di reddito tra uomini e donne? Vi sono differenze significative nel numero di donne e uomini che lavorano a tempo parziale? Sono le donne che, più degli uomini, hanno più di un lavoro a tempo parziale?
- Quali dati sull'uso del tempo o sull'uso dei servizi ci indicano il modo in cui donne e uomini distribuiscono il proprio tempo? Cosa ci indica questo sulle carenze dei servizi locali, per quanto riguarda la disponibilità e le tempistiche?
- Sono più le donne o gli uomini che prestano assistenza ai figli e ad altri familiari? Quali fasce di età tra donne e uomini prestano maggiore assistenza non retribuita? Ad esempio, le donne più giovani prestano più assistenza all'infanzia rispetto agli uomini? Gli uomini anziani prestano

⁽⁵³⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019), *Gender Inequality Index* [Indice della disuguaglianza di genere], EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

⁽⁵⁴⁾ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019), *Banca dati sulle statistiche di genere*, EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

⁽⁵⁵⁾ Eurostat (2019), *Statistiche di genere*, Eurostat, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

⁽⁵⁶⁾ Per un'ulteriore guida potete consultare la pagina seguente: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>

assistenza alle loro mogli? Quali servizi potrebbero sostenere le diverse persone in questi ruoli, migliorando così il loro benessere?

Domande specifiche relative al Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e al Fondo di coesione

- Quali differenze esistono tra donne e uomini nella tecnologia dell'informazione e della comunicazione (TIC)?
- Quali sono le differenze tra donne e uomini nelle capacità di ricerca e innovazione nonché nell'adozione di tecnologie avanzate?
- Quali sono le differenze tra donne e uomini per quanto riguarda le competenze e l'imprenditorialità?
- In che modo le infrastrutture e le soluzioni TIC potrebbero contribuire ad affrontare le esigenze di assistenza, sviluppare le competenze e ampliare le opportunità di occupazione?
- È necessario sviluppare la capacità di genere delle autorità responsabili dei programmi e degli organismi legati all'attuazione dei fondi?

Domande specifiche relative al Fondo sociale europeo plus (FSE+)

- Vi sono differenze di genere tra giovani disoccupati, uomini e donne in cerca di lavoro e persone inattive?
- Le attività professionali autonome e l'economia sociale sono mirate sia per le donne sia per gli uomini?
- Sono necessari un'assistenza e un sostegno più mirati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, le transizioni e la mobilità per gruppi di donne e uomini?
- I dati disponibili indicano che i problemi di equilibrio tra vita professionale e vita familiare stanno limitando le opportunità di lavoro delle donne?

Domande specifiche relative al Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP) e alla Politica agricola comune (PAC)

- Quali sono le differenze tra donne e uomini occupati nel settore della pesca? In quali settori professionali predominano le donne? E in quali gli uomini?
- Quali sono le differenze tra donne e uomini per quanto riguarda i livelli di retribuzione? Vi sono differenze significative nel numero di donne

e uomini che lavorano a tempo parziale?

- Vi sono differenze di genere legate alle competenze e all'imprenditorialità?
- È necessario concentrarsi specificamente sui redditi sostenibili per le donne nel settore agricolo?
- È necessario migliorare la posizione delle agricoltrici nella catena del valore?
- È necessario attrarre giovani agricoltrici e agricoltori e facilitarne lo sviluppo imprenditoriale nelle zone rurali?

Domande specifiche relative al Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR)

- Quali differenze vi sono nell'occupazione di uomini e donne nella regione/a livello regionale? In quali settori professionali predominano le donne? E in quali gli uomini?
- Quali sono le differenze tra agricoltrici e agricoltori per quanto riguarda i livelli di retribuzione?

Fase 3. Consultare direttamente i gruppi di riferimento

È importante valutare la possibilità di consultare direttamente i gruppi di riferimento. Soprattutto, è essenziale garantire che siano consultate le organizzazioni femminili e che i loro punti di vista siano presi in considerazione nell'elaborazione dei programmi operativi, nella creazione delle proposte di intervento dei programmi e nell'ideazione dei progetti. Domande utili per la consultazione:

- Quali sono le realtà vissute, le aspettative e le esigenze del gruppo?
- Sono diverse per donne e uomini?
- L'intervento pianificato risponde alle esigenze sia degli uomini che delle donne? Tiene conto dei loro diversi interessi, ruoli e posizioni?
- In che modo gli interventi possono contribuire maggiormente a rispondere alle esigenze di uomini e donne?

Fase 4. Trarre conclusioni

Sulla scorta dei dati raccolti, delle disuguaglianze di genere e delle cause soggiacenti individuate nonché delle parti interessate consultate, l'analisi può trarre conclusioni basate su elementi concreti per orientare programmi e progetti efficaci. È importante collegare le disuguaglianze e le esigenze di genere alle politiche e agli obiettivi di genere

a livello nazionale e regionale. Le domande principali da porre sono:

- Quali conseguenze avrà l'intervento sul gruppo di riferimento, sul mercato del lavoro o sul progetto?
- In che modo le differenze di genere potrebbero influire sulle possibilità di raggiungere gli obiettivi dei fondi UE nell'ambito dell'intervento?

Al momento di trarre conclusioni è importante anche ricercare le competenze locali attraverso la partecipazione di esperti nazionali/locali di genere, organizzazioni della società civile — in particolare le organizzazioni femminili — e triangolare le informazioni avvalendosi di ricerche nazionali.

Riflettete sul modo in cui le disuguaglianze tra donne e uomini nell'accesso alle risorse (lavoro, denaro, energia, sanità, benessere, sicurezza, conoscenza-istruzione, mobilità, tempo ecc.) e il loro esercizio dei diritti fondamentali (diritti civili, sociali e politici) incidono sull'intervento a causa del genere o dei ruoli di genere attribuiti agli uomini

e alle donne. Alcune delle principali domande sono indicate di seguito.

- La suddivisione del lavoro retribuito e non retribuito tra donne e uomini cambia a seguito dell'intervento proposto? In caso affermativo, di che tipo di cambiamenti si tratta? Si ridurrà il divario di genere? Aumenterà l'impegno degli uomini nel lavoro assistenziale non retribuito?
- La rappresentanza delle donne negli organi decisionali cambierà a seguito dell'intervento proposto? In caso affermativo, quali saranno i cambiamenti?
- Cambierà l'inequiva distribuzione del reddito tra donne e uomini? In caso affermativo, quali saranno i cambiamenti?
- Aumenterà l'occupazione a tempo pieno delle donne? In caso affermativo, quali saranno i cambiamenti?
- La segregazione di genere nel mercato del lavoro sarà ridotta? In caso affermativo, quali saranno i cambiamenti?
- Saranno ridotte le disuguaglianze tra donne e uomini nell'accesso alle risorse? In caso affermativo, come?



Svezia: integrare la prospettiva di genere nella programmazione nazionale

Il FSE svedese utilizza una lista di controllo a livello di politiche nazionali per valutare le esigenze in termini di parità di genere. Quest'analisi rende il FSE estremamente efficace nell'affrontare le diverse esigenze della popolazione nel suo complesso, in quanto la lista di controllo rivela la situazione e le esigenze sia delle donne sia degli uomini. Si tratta di un elemento fondamentale non solo nella preparazione degli accordi di partenariato e del programma operativo ma anche nella garanzia che questi migliorino il benessere di entrambi i generi. In ciascun settore prioritario (ad esempio, trasporti, imprenditorialità, disoccupazione giovanile), la situazione di uomini e donne dev'essere descritta utilizzando dati disaggregati per genere e analisi statistiche sensibili alle specificità di genere. Una volta che l'analisi individua le diverse responsabilità ed esigenze di donne e uomini, vengono elaborati degli indicatori per tracciare il modo in cui le loro situazioni cambiano nel corso del programma. Sono state ad esempio individuate differenze tra donne e uomini per quanto riguarda:

- tempo trascorso in mezzi di trasporto,
- orari di lavoro,
- livelli di imprenditorialità,
- modelli di disoccupazione, sanità o istruzione.



© Rasdi Abdul Rahman/
Shutterstock.com

Il FSE svedese analizza le cause e gli effetti di queste differenze. Le organizzazioni che si occupano della parità di genere e dei diritti delle donne, unitamente a esperti in materia di uguaglianza di genere e diritti umani, partecipano come partner chiave che contribuiscono all'analisi. Si effettuano un'analisi socioeconomica e l'analisi SWOT tenendo conto delle realtà vissute da donne e uomini in tutta la loro diversità. In base all'analisi, vengono formulati gli obiettivi di uguaglianza di genere nell'accordo di partenariato e nel programma operativo.

L'esperienza svedese rivela inoltre che non basta limitarsi a misurare il numero di donne e uomini. Alla dimensione di genere si devono abbinare altri indicatori sociodemografici quali l'età, l'ubicazione, il livello di istruzione, la situazione socioeconomica, la razza, l'origine etnica e altre caratteristiche, per comprendere meglio le intersezioni tra le diverse disuguaglianze e migliorare la vita delle persone che più ne hanno bisogno.

La lista di controllo del FSE svedese a livello di politiche nazionali:

- individua le disparità di genere e le cause soggiacenti;
- descrive le questioni di genere in vari settori d'intervento, strutture e processi, quali le questioni di bilancio e il processo decisionale;
- integra la parità di genere in tutte le fasi dell'analisi anziché in una sezione separata;
- garantisce che l'analisi socioeconomica preliminare valuti le differenze tra donne e uomini in ogni ambito della vita;
- tratta le condizioni economiche e sociali di uomini e donne (ad esempio, gli effetti della crisi economica dal punto di vista della dimensione di genere, la loro influenza sull'accesso alle risorse, la distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito ecc.);
- esamina in che misura gli obiettivi dell'UE e nazionali in materia di uguaglianza sono stati raggiunti e gli ostacoli che ancora si frappongono alla loro piena realizzazione;
- fissa obiettivi specifici per affrontare in modo particolare le disuguaglianze individuate nell'analisi socioeconomica;
- garantisce che tutti gli obiettivi abbiano una dimensione di uguaglianza, chiedendo:
 - di quali dimensioni si deve tenere conto per la parità di genere? (ricordando che gli obiettivi possono risultare inefficaci o controproducenti se si ipotizza la loro neutralità dal punto di vista del genere);
 - gli obiettivi rafforzano le disuguaglianze? Ad esempio, se gli sforzi per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare si concentrano solo sulle donne, possono rafforzare gli stereotipi e consolidare i ruoli di genere?
- mette a disposizione indicatori di parità di genere per dare un seguito agli sviluppi verso il raggiungimento degli obiettivi;
- include i partner responsabili della promozione della parità di genere e della non discriminazione, unitamente alle organizzazioni della società civile che si occupano di parità;
- include gli attori del comitato di sorveglianza, che sono responsabili della promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione, insieme alle organizzazioni della società civile che si occupano di parità;
- garantisce l'esistenza di un piano di sviluppo delle competenze per la parità di genere per il personale dirigente e altri membri del personale;
- istituisce una struttura di sostegno per contribuire all'attuazione del principio di uguaglianza orizzontale;
- include informazioni sul particolare lavoro finalizzato a promuovere la parità di genere e l'integrazione della dimensione di genere nelle relazioni annuali e in altre relazioni e valutazioni;
- chiede competenza in materia di parità di genere nelle procedure di appalto per le valutazioni ex ante, le valutazioni di apprendimento e le valutazioni ex post.

Per ulteriori informazioni sul FSE svedese, fate clic [qui](#)

Risorse supplementari

Consultate gli strumenti per l'analisi di genere:

- [metodo delle quattro «R»](#)
- [SWOT](#)

Consultate ulteriori informazioni alle pagine:

- [Analisi di genere](#)
- [Concetti e definizioni dell'integrazione della](#)

[dimensione di genere](#)

- [Implicazioni di genere per l'occupazione, le politiche del mercato del lavoro e le riforme](#)
- [Integrazione della dimensione di genere e imprenditorialità](#)
- [Integrazione di genere nell'agricoltura e nello sviluppo rurale](#)
- [Conciliazione della vita professionale e familiare](#)
- [Kit di strumenti per la trasformazione istituzionale nell'ottica della dimensione di genere dell'EIGE](#)



Strumento 3 — Applicare la parità di genere agli obiettivi politici (accordi di partenariato) e agli obiettivi e misure specifici (programmi operativi)

Presentazione dello strumento

Questo strumento può essere utilizzato dagli Stati membri in sede di elaborazione degli accordi di partenariato e dalle autorità di gestione a livello nazionale e regionale nella formulazione dei programmi operativi, al fine di promuovere in tutta l'UE la parità tra donne e uomini in tutta la loro diversità. Esso consentirà di:

- individuare gli aspetti degli obiettivi strategici da voi prescelti che influiscono sulla parità di genere (a livello di accordo di partenariato);
- definire gli aspetti specifici degli obiettivi strategici da voi prescelti per promuovere l'uguaglianza di genere (a livello di accordo di partenariato);
- giustificare gli aspetti selezionati;
- allineare questi aspetti con obiettivi/misure specifici nei vostri programmi operativi per promuovere la parità di genere a livello nazionale o regionale (a livello di programma operativo);
- verificare se gli impegni politici e normativi dell'UE in materia di parità di genere siano ben integrati negli accordi di partenariato e nei programmi operativi.

L'articolo 17 del [regolamento sulle disposizioni comuni](#) definisce il contenuto del Fondo sociale europeo Plus (FSE+), del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), del Fondo di coesione e del Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP), specificando che:

Ciascun programma stabilisce la strategia grazie alla quale contribuirà al conseguimento degli obiettivi strategici [...]

Un programma è costituito da priorità. Ciascuna priorità corrisponde a un unico obiettivo strategico o all'assistenza tecnica. Una priorità che corrisponde a un obiettivo strategico consiste di uno o più obiettivi specifici. Più priorità possono corrispondere allo stesso obiettivo strategico.

Tali obiettivi strategici sono:

- un'Europa più intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica

intelligente e innovativa;

- un'Europa più verde e a basse emissioni di carbonio;
- un'Europa più connessa attraverso il rafforzamento della mobilità e della connettività regionale alle TIC;
- un'Europa più sociale attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali;
- un'Europa più vicina ai cittadini attraverso la promozione dello sviluppo sostenibile e integrato delle zone urbane, rurali e costiere e delle iniziative locali.

Per il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR), le priorità della politica agricola comune (PAC) costituiscono la base della programmazione. L'articolo 39 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce le sue finalità:

- incrementare la produttività dell'agricoltura sviluppando il progresso tecnico, assicurando lo sviluppo razionale della produzione agricola come pure un impiego migliore dei fattori di produzione, in particolare della manodopera;
- assicurare così un tenore di vita equo alla popolazione agricola, grazie in particolare al miglioramento del reddito individuale di coloro che lavorano nell'agricoltura;
- stabilizzare i mercati;
- garantire la sicurezza degli approvvigionamenti;
- assicurare prezzi ragionevoli nelle consegne ai consumatori.

A prima vista, non tutti questi obiettivi possono apparire pertinenti per la parità di genere. La parità di genere, tuttavia, è parte integrante di ogni ambito della vita e di ogni obiettivo; non esistono obiettivi «neutrali dal punto di vista del genere».

Inoltre, alcuni degli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite sono in linea con le politiche di coesione dell'UE e sono pertanto pertinenti anche per i fondi UE. L'OSS 5 si prefigge di conseguire la parità di genere e di emancipare tutte le donne e le ragazze, e comprende nove ulteriori obiettivi, alcuni dei quali sono altamente pertinenti e riflettono direttamente importanti obiettivi in materia di parità di genere per i fondi UE.

**Approfondimento sull'OSS 5: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze**

Come illustrato nel contesto dell'OSS n. 5, il mondo ha compiuto progressi verso la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'ambito degli obiettivi di sviluppo del Millennio, ma le donne e le ragazze continuano a subire discriminazioni e violenze in ogni punto del pianeta. Molti degli obiettivi nel contesto dell'OSS n. 5 sono estremamente generici e non vanno oltre il diritto primario dell'UE in materia di parità di genere. Tuttavia, altri sono altamente pertinenti e rispecchiano direttamente importanti obiettivi in materia di parità di genere per i fondi UE (indicati in grassetto):

5.1. Porre fine a tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo

5.2. Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e ragazze, sia nella sfera privata sia in quella pubblica, compresi la tratta di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo

5.3. Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili

5.4. Riconoscere e valorizzare l'assistenza e il lavoro domestico non retribuiti, fornendo servizi pubblici e infrastrutture, applicando politiche di protezione sociale e promuovendo la responsabilità condivisa all'interno della famiglia, conformemente agli standard nazionali

5.5. Garantire una piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

5.6. Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel programma d'azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla piattaforma d'azione di Pechino nonché dai documenti prodotti nelle successive conferenze

5.A. Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e ad altre forme di proprietà, a servizi finanziari, eredità e risorse naturali, nel rispetto delle leggi nazionali

5.B. Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna

5.C. Adottare e intensificare politiche sane e leggi applicabili per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze a tutti i livelli

Fonte: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Misure per tradurre in azioni concrete la parità di genere negli accordi di partenariato e nei programmi operativi

Questa sezione contiene due liste di controllo:

- una sull'elaborazione di accordi di partenariato,
- una sull'elaborazione di programmi operativi.

Ciascuna di queste liste di controllo contiene le fasi definite dal regolamento sulle disposizioni comuni per sviluppare questi strumenti generali dei fondi europei in regime di gestione concorrente, fatta eccezione per il FEASR⁽⁵⁷⁾. Per ogni fase troverete una casella di controllo con domande ed esempi pratici su come individuare, definire e giustificare gli aspetti connessi alla parità di genere.

⁽⁵⁷⁾ Le priorità del FEASR sono definite dalla PAC e non sono incluse in appresso. Tuttavia, le domande potrebbero essere comunque applicabili al FEASR.

Orientamenti generali per applicare la parità di genere nell'elaborazione di obiettivi strategici e obiettivi e misure specifici

Le liste di controllo riportate di seguito seguono sette fasi principali:

1. assicurarsi che l'analisi del contesto richiesta sia effettuata in modo da tenere conto della dimensione di genere;
2. integrare altre informazioni disponibili sulle disuguaglianze di genere esistenti, ad esempio nelle raccomandazioni specifiche per paese;
3. basarsi sulle norme e le disposizioni vigenti a livello nazionale e di UE per integrare la parità di genere (cfr. lo [strumento 1](#));
4. collegare chiaramente il principio orizzontale della parità di genere alle priorità, agli

obiettivi e alle misure attingendo ai risultati delle fasi 1-3;

5. garantire che le dotazioni finanziarie promuovano la parità di genere a livello nazionale e/o regionale, ad esempio in termini di parità di occupazione, reddito, mobilità e distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito;
6. elaborare indicatori disaggregati per genere come standard e, ove opportuno, indicatori specifici di genere;
7. fare in modo che tutto il personale interessato abbia la capacità necessaria in materia di parità di genere, rafforzando le capacità e creando strutture di sostegno per la parità di genere.

Queste sette fasi sono integrate da domande specifiche che seguono chiaramente il formato del regolamento sulle disposizioni comuni.

Lista di controllo per l'applicazione pratica del principio orizzontale della parità di genere negli accordi di partenariato

Il regolamento sulle disposizioni comuni specifica che ciascun accordo di partenariato deve contenere gli elementi indicati di seguito.	Lista di controllo con domande sulla parità di genere
1. Gli obiettivi strategici selezionati, comprensivi dell'indicazione di quali fondi e programmi perseguiranno detti obiettivi strategici e della relativa giustificazione, ed anche, se pertinente, della giustificazione per aver scelto come modalità di attuazione InvestEU, tenendo presenti le pertinenti raccomandazioni specifiche per paese.	- La giustificazione degli obiettivi strategici selezionati fa riferimento alla parità di genere/alle disuguaglianze? a) In caso contrario, è stata effettuata una valutazione delle disuguaglianze nell'ambito dell'obiettivo strategico? (cfr. lo strumento 2 per ulteriori informazioni). b) In caso negativo, perché non è ancora stato fatto? c) Prendete in considerazione la possibilità di fornire il sostegno e le conoscenze necessari per integrare la parità di genere come principio orizzontale, trattandola nella motivazione e negli obiettivi strategici prescelti. Tenete presente che è obbligatorio tener conto della parità di genere e delle disuguaglianze nel rispetto dei regolamenti dell'UE (cfr. strumento 1). - Le raccomandazioni specifiche per paese includono informazioni sulle disuguaglianze di genere? a) In caso affermativo, assicuratevi che tali disuguaglianze e raccomandazioni siano affrontate dagli obiettivi strategici selezionati.
2. Per ciascuno degli obiettivi strategici selezionati di cui al punto 1: a) una sintesi delle scelte strategiche e dei principali risultati attesi per ciascuno dei fondi; b) anche, se del caso, attraverso l'uso di InvestEU; c) coordinamento, delimitazione e complementarità tra i fondi; d) se del caso, coordinamento tra programmi nazionali e regionali; e) complementarità tra i fondi e altri strumenti dell'Unione, compreso LIFE; f) progetti strategici integrati e progetti strategici per la natura.	- La sintesi contiene riferimenti alle disuguaglianze nello Stato membro e a livello regionale e/o locale? - In caso contrario, individuare le analisi pertinenti sulle disuguaglianze nell'ambito dell'obiettivo strategico, in grado di sostenere riferimenti alle disparità di genere esistenti. - I principali risultati sono collegati alla promozione della parità tra donne e uomini in tutta la loro diversità (il che significa considerando non soltanto il loro genere, ma anche caratteristiche quali età, situazione socioeconomica, disabilità, razza, origine etnica, religione, ubicazione rurale o urbana ecc.) nello Stato membro? - In caso contrario, esiste una giustificazione del perché sia così? - Se no, create dei collegamenti tra i principali risultati e la promozione della parità di genere come principio orizzontale. A tal fine, è possibile garantire che i risultati principali contribuiscano a specifici obiettivi in materia di parità di genere, come ad esempio la promozione dell'uguaglianza nella quantità e nella qualità dell'occupazione, la riduzione del divario retributivo tra donne e uomini ecc. - Come si sta tenendo conto delle possibili complementarità tra i fondi per promuovere l'uguaglianza di genere? (cfr. lo strumento 4 per ulteriori informazioni sul coordinamento tra i fondi). - Le questioni relative alla parità di genere sono state esaminate in modo coordinato tra i programmi nazionali e regionali? - In caso contrario, considerate la possibilità di garantire che l'accordo di partenariato affronti esplicitamente le complementarità per la promozione della parità di genere tra i programmi nazionali e regionali, nonché tra i fondi e altri strumenti dell'UE.
3. La dotazione finanziaria preliminare a carico di ciascuno dei fondi, suddivisa per obiettivi strategici a livello nazionale, rispettando le regole specifiche di ciascun fondo sulla concentrazione tematica.	- La dotazione finanziaria preliminare influenza la parità di genere e la vita di donne e uomini a livello nazionale e/o regionale? - Se sì, in che modo le dotazioni finanziarie influenzano donne e uomini? Ad esempio, positivamente o negativamente? Gli uomini e le donne saranno influenzati in modi diversi? Queste differenze saranno giustificate? (Ad esempio, per compensare gli svantaggi strutturali che danneggiano alcuni gruppi, è possibile applicare misure di equità e a questi gruppi si possono assegnare risorse relativamente maggiori). Quale sarà l'impatto di tale differenziazione sulla parità di genere (positivo/negativo)? - Qualora non sia possibile definirlo, identificate il gruppo di riferimento in modo disaggregato per genere. Tenete presente che è obbligatorio tener conto della parità di genere e delle disuguaglianze nel rispetto dei regolamenti dell'UE.
4. Se pertinente, la ripartizione delle risorse finanziarie per categoria di regioni, redatta in conformità all'articolo 102, paragrafo 2, e gli importi delle dotazioni di cui si propone il trasferimento tra categorie di regioni a norma dell'articolo 105.	
5. Gli importi da contribuire a InvestEU suddivisi per fondo e categoria di regioni.	

Il regolamento sulle disposizioni comuni specifica che ciascun accordo di partenariato deve contenere gli elementi indicati di seguito.	Lista di controllo con domande sulla parità di genere
6. L'elenco dei programmi previsti nell'ambito dei fondi con le rispettive dotazioni finanziarie preliminari suddivise per fondo e il corrispondente contributo nazionale per categoria di regioni.	• L'elenco dei programmi previsti è chiaramente legato agli obiettivi strategici? • Accertatevi che sia possibile distinguere chiaramente il principio orizzontale della parità di genere, specificando obiettivi e traguardi pertinenti inerenti alla promozione della parità di genere. (cfr. lo strumento 1 per ulteriori informazioni sul principio orizzontale).
7. Una sintesi delle azioni che lo Stato membro interessato adotta per rafforzare la propria capacità amministrativa di attuazione dei fondi.	• Vi sono azioni che fanno riferimento alla parità di genere sulla base di obblighi giuridici e di impegni in questo senso? – In caso contrario, utilizzate lo strumento 1 per individuare le azioni da includere. • È già in atto, o lo sarà in futuro, una strategia di sviluppo delle capacità per il personale dirigente e altri membri del personale? Include, o includerà, capacità connesse alla parità di genere? – In caso contrario, assicuratevi che le attività di rafforzamento delle capacità in materia di uguaglianza di genere siano rivolte a tutto il personale pertinente, in modo che quest'ultimo disponga di tutte le capacità necessarie per ottemperare in modo efficace agli obblighi dell'UE sulla parità di genere. • I soggetti che si occupano di parità di genere nello Stato membro, sia gli attori statali/del settore pubblico sia le organizzazioni della società civile, sono menzionati e inclusi? – In caso contrario, identificate i soggetti pertinenti e garantite che siano inclusi regolarmente. • Esiste, o esisterà, una struttura di sostegno per rispettare le disposizioni dei principi orizzontali, tra cui il principio orizzontale sulla parità di genere? – In caso contrario, valutate l'opportunità di istituire una tale struttura di sostegno. Nella pratica, mancano conoscenze su cosa e come rispettare le disposizioni in materia di uguaglianza di genere. È molto diffusa, ad esempio, l'affermazione secondo cui «la parità di genere non è pertinente» per un determinato settore d'intervento, nonostante la dimensione di genere sia rilevante per tutti gli ambiti. Una struttura di sostegno può fornire gli orientamenti necessari per rispettare le prescrizioni nella pratica.

Lista di controllo per l'applicazione pratica del principio orizzontale della parità di genere nei programmi operativi

Il regolamento sulle disposizioni comuni specifica che il contenuto di ciascun programma operativo deve contenere i seguenti elementi <i>(sono state escluse le fasi 5, 6 e 7 in quanto si riferiscono ad allegati e/o ad altri articoli del regolamento)</i> :	Lista di controllo con domande sulla parità di genere
1. Ciascun programma stabilisce la strategia grazie alla quale contribuirà al conseguimento degli obiettivi strategici e alla comunicazione dei risultati.	• La strategia parte da un'analisi del contesto sensibile alla dimensione di genere e connessa agli obiettivi strategici? – In caso contrario, individuate l'analisi pertinente per il vostro caso specifico. • La strategia comprende espressioni quali uguaglianza, equità, genere, donne, uomini, ragazze, ragazzi, sesso, età, razza, origine etnica e/o diversità? – In caso contrario, molto probabilmente non soddisferà l'obbligo inderogabile di integrare il principio orizzontale della parità di genere. La strategia dovrà quindi essere riveduta. • La strategia di comunicazione contiene riferimenti al modo in cui donne e uomini, in tutta la loro diversità, saranno i destinatari delle comunicazioni? I ruoli che gli uomini e/o le donne svolgono nello Stato membro possono influire su come vengono comunicati i risultati? È chiaro in che modo la comunicazione dei risultati includerà le eventuali differenze nei risultati tra donne e uomini? – In caso contrario, valutate la possibilità di specificare questi punti per rispettare le disposizioni sul principio orizzontale.

Il regolamento sulle disposizioni comuni specifica che il contenuto di ciascun programma operativo deve contenere i seguenti elementi <i>(sono state escluse le fasi 5, 6 e 7 in quanto si riferiscono ad allegati e/o ad altri articoli del regolamento):</i>	Lista di controllo con domande sulla parità di genere
2. Un programma è costituito da priorità. Ciascuna priorità corrisponde a un unico obiettivo strategico o all'assistenza tecnica. Una priorità che corrisponde a un obiettivo strategico consiste di uno o più obiettivi specifici. Più priorità possono corrispondere allo stesso obiettivo strategico. Per i programmi sostenuti dal FEAMP ciascuna priorità può corrispondere a uno o più obiettivi strategici.	• È possibile identificare chiaramente nelle priorità il principio orizzontale della parità di genere? – In caso contrario, prendete in considerazione la possibilità di rivedere le priorità, in modo che questo principio sia chiaramente messo in pratica. A tal fine, è possibile fare riferimenti concreti agli obblighi e agli impegni in materia di uguaglianza di genere (cfr. strumento 1). • Le priorità prescelte sono collegate alla promozione della situazione di donne e uomini nella loro diversità (vale a dire tenendo conto non soltanto del loro genere, ma anche di caratteristiche quali età, razza, origine etnica, situazione socioeconomica, religione, ubicazione rurale o urbana ecc.) nello Stato membro? – In caso contrario, indicate esplicitamente tale nesso. • Le priorità sono connesse agli obiettivi in materia di uguaglianza di genere definiti negli impegni giuridici e politici? – In caso contrario, indicate esplicitamente tale nesso.
3. Ciascun programma espone: a) una sintesi delle principali sfide, tenendo presenti: – le disuguaglianze di carattere economico, sociale e territoriale, ad eccezione dei programmi sostenuti dal FEAMP; – le carenze del mercato, la necessità di investimenti e la complementarità con altre forme di sostegno; – le sfide individuate nelle pertinenti raccomandazioni specifiche per paese e in altre raccomandazioni pertinenti dell'Unione rivolte allo Stato membro; – le sfide relative alla capacità amministrativa e al buon governo; – gli insegnamenti tratti da esperienze precedenti; – le strategie macroregionali e per i bacini marittimi qualora gli Stati membri e le regioni partecipino a tali strategie; per i programmi sostenuti dall'AMIF⁽⁵⁸⁾, dall'ISF⁽⁵⁹⁾ e dal BMVI⁽⁶⁰⁾, i progressi compiuti nell'attuazione del pertinente acquis e dei rilevanti piani d'azione dell'Unione;	• Vi sono problematiche connesse alle disuguaglianze di genere? Possono essere disuguaglianze tra donne e uomini, tra donne e uomini di diverse età, di diverse razze o piuttosto origini etniche diverse, di diversi orientamenti sessuali e altre caratteristiche. Tali problematiche sono menzionate nella sintesi? – In caso contrario, prendete in considerazione la possibilità di rivedere la sintesi al fine di rispettare l'obbligo di applicare il principio orizzontale della parità di genere. • Sono state analizzate le disparità economiche, sociali e territoriali, considerando i diversi ruoli e responsabilità di uomini e donne nello Stato membro? (cfr. lo strumento 2 per maggiori informazioni sull'analisi socioeconomica da questo punto di vista). – In caso contrario, valutate la possibilità di effettuare tale analisi di genere o di includere i risultati di analisi già disponibili (ad esempio, ricerche e altre analisi politiche). • Le carenze del mercato e le esigenze di investimento sono state analizzate a un microlivello, tenendo conto del modo in cui possono influenzare la situazione di donne e uomini? Un'analisi di questo tipo ha tenuto conto delle esigenze di donne e uomini in tutta la loro diversità per far fronte alle carenze del mercato e agli investimenti di cui sopra? – In caso contrario, valutate la possibilità di effettuare tale analisi di genere o di includere i risultati di analisi già disponibili (ad esempio, ricerche e altre analisi politiche). • Vi sono raccomandazioni dell'UE e/o eventuali insegnamenti tratti dalle esperienze passate inerenti alle disuguaglianze di genere? Si può trattare di disuguaglianze tra donne e uomini, tra donne e uomini con caratteristiche diverse (età, contesto socioeconomico, razza, origine etnica, orientamento sessuale, ubicazione ecc.). Questi elementi sono contemplati? – In caso contrario, prendete in considerazione la possibilità di includerli. Avvaletevi, se necessario, delle competenze di istituzioni che si occupano di parità di genere, di organizzazioni non governative (ONG) o di esperti in materia di genere.
b) la giustificazione degli obiettivi strategici selezionati, delle priorità, degli obiettivi specifici e delle forme di sostegno corrispondenti;	• La giustificazione degli obiettivi strategici selezionati, delle corrispondenti priorità, degli obiettivi specifici e delle forme di sostegno è basata sulla lotta alle disuguaglianze di genere in qualsiasi forma e/o sulla promozione della parità di genere? • Si fa riferimento alle politiche, alle strategie e/o ai regolamenti nazionali in materia di parità di genere per giustificare la scelta operata? – In caso contrario, procedete a una revisione del progetto per includervi tali riferimenti. Avvaletevi, se necessario, delle competenze di istituzioni che si occupano di parità di genere, di ONG o esperti in materia di genere.

⁽⁵⁸⁾ Fondo Asilo e migrazione.

⁽⁵⁹⁾ Fondo sicurezza interna.

⁽⁶⁰⁾ Strumento per la gestione delle frontiere e i visti.

Il regolamento sulle disposizioni comuni specifica che il contenuto di ciascun programma operativo deve contenere i seguenti elementi <i>(sono state escluse le fasi 5, 6 e 7 in quanto si riferiscono ad allegati e/o ad altri articoli del regolamento):</i>	Lista di controllo con domande sulla parità di genere
c) per ciascuna priorità, ad eccezione dell'assistenza tecnica, gli obiettivi specifici;	- Le azioni terranno conto delle possibili differenze di situazione tra donne e uomini e contribuiranno a una maggiore uguaglianza tra loro in tutta la loro diversità contribuendo, di conseguenza, all'obiettivo generale dell'UE e agli obiettivi nazionali specifici per paese in materia di parità di genere? - In caso contrario, rivedete le azioni per assicurarvi che siano conformi al principio orizzontale della parità di genere.
d) per ciascun obiettivo specifico: - le tipologie di azioni correlate, tra cui l'elenco delle operazioni previste di importanza strategica e i contributi attesi al conseguimento di tali obiettivi specifici e alle eventuali strategie macroregionali e per i bacini marittimi; - gli indicatori di output e gli indicatori di risultato con i corrispondenti target intermedi e target finali; - i principali gruppi di riferimento; - i territori specifici cui è diretta l'azione, compresi l'utilizzo previsto degli investimenti territoriali integrati, lo sviluppo locale di tipo partecipativo o altri strumenti territoriali; - le azioni interregionali e transnazionali con beneficiari situati in almeno un altro Stato membro; - l'utilizzo previsto degli strumenti finanziari; - le tipologie di intervento e una ripartizione indicativa delle risorse programmate per tipologia di intervento o settore di sostegno;	- Gli indicatori sono disaggregati per genere? Sono disaggregati considerando altri fattori sociodemografici quali età, ubicazione, razza o origine etnica, disabilità, istruzione ecc.? - In caso contrario, disaggregate per genere tutti gli indicatori laddove possibile e logico. Include un'ulteriore disaggregazione secondo necessità. - Il principale gruppo di riferimento è stato suddiviso in uomini e/o donne? Sono presi in considerazione altri fattori sociodemografici per il gruppo di riferimento? - In caso contrario, specificate i gruppi di riferimento almeno per genere e, ove possibile e logico, mediante un'ulteriore disaggregazione. - Sono selezionati territori specifici tenendo conto della loro possibile vulnerabilità all'esclusione e/o all'emarginazione da una prospettiva di genere? - In caso contrario, fate in modo di includere questo aspetto sulla scorta dell'analisi pertinente e/o delle competenze di istituzioni, ONG o esperti che si occupano di parità di genere. - Gli strumenti di sviluppo locale di tipo partecipativo sono concepiti in modo da tenere conto della dimensione di genere? - In caso contrario, prendete in considerazione la possibilità di rivedere il progetto per integrare la parità di genere negli strumenti di sviluppo locale, ad esempio costruendo gli strumenti sulla base delle esigenze di donne e uomini, oppure garantendo la parità di genere nella partecipazione e nell'attuazione. - L'uso previsto degli strumenti finanziari consentirà di dare un seguito chiaro agli indicatori relativi alla parità di genere? - In caso contrario, valutate la possibilità di elaborare uno strumento di sorveglianza per migliorare il follow-up della parità di genere. - Gli strumenti finanziari proposti rispondono alle esigenze dei gruppi di riferimento anche in maniera disaggregata per genere? - In caso contrario, prendete in considerazione la possibilità di rivedere tali strumenti al fine di rispettare gli obblighi del principio orizzontale della parità di genere. - È possibile collegare chiaramente la ripartizione indicativa delle risorse programmate ai gruppi di riferimento di donne e uomini? - In caso contrario, suddividete i gruppi di riferimento per genere (e, se del caso, operate un'ulteriore disaggregazione) e collegateli alla ripartizione delle risorse del programma.
e) il ricorso previsto all'assistenza tecnica in conformità agli articoli da 30 a 32 e le pertinenti tipologie di intervento;	- La parità (di genere) è menzionata nell'uso previsto dell'assistenza tecnica? Questo aspetto è di grande rilevanza in quanto l'assistenza tecnica può contribuire alla creazione di un corpus di conoscenze estremamente pratiche sulla parità di genere nei fondi. - In caso contrario, considerate la possibilità di trarre vantaggio dalle risorse di assistenza tecnica per creare un corpus di conoscenze sulla parità di genere come principio orizzontale. A tal fine è possibile, ad esempio, mobilitare risorse di assistenza tecnica per studi specifici, chiedere consulenze in materia di parità di genere, avviare attività pilota connesse alle valutazioni e agli strumenti per la parità di genere, oppure utilizzare fondi per creare strutture di sostegno alla parità di genere.

Il regolamento sulle disposizioni comuni specifica che il contenuto di ciascun programma operativo deve contenere i seguenti elementi <i>(sono state escluse le fasi 5, 6 e 7 in quanto si riferiscono ad allegati e/o ad altri articoli del regolamento):</i>	Lista di controllo con domande sulla parità di genere
f) un piano di finanziamento che contenga: – una tabella che specifichi le dotazioni finanziarie totali per ciascuno dei fondi e per ciascuna categoria di regioni per l'intero periodo di programmazione e per anno, compresi gli eventuali importi trasferiti in conformità all'articolo 21; – una tabella che specifichi le dotazioni finanziarie complessive per ogni priorità, suddivisa per fondo e per categoria di regioni e il contributo nazionale, e se è composto da contributi pubblici e privati; – per i programmi sostenuti dal FEAMP, una tabella che specifichi per ciascuna tipologia di settore di sostegno l'importo delle dotazioni finanziarie totali del sostegno a carico del fondo e il contributo nazionale; – per i programmi sostenuti dall'AMIF, dall'ISF e dal BMVI una tabella che indichi, per obiettivo specifico, le dotazioni finanziarie totali per tipologia di azione, il contributo nazionale e se è composto da contributi pubblici e privati;	• Il piano finanziario riflette i risultati dell'analisi dell'impatto di genere? – In caso contrario, valutate la possibilità di rivedere il piano finanziario per includere tali risultati. • Il piano finanziario ha preso in considerazione gli aspetti indicati di seguito? – I gruppi di riferimento identificati di donne e uomini in tutta la loro diversità – L'impatto del piano finanziario sulla vita di donne e uomini – L'uso del tempo di uomini e donne in termini di lavoro non retribuito e lavoro volontario – La sfera economica privata in termini di compensi e/o costi – Altri bilanci pubblici, come ad esempio i trasporti In caso contrario, valutate la possibilità di rivedere il piano finanziario per includervi questi elementi.
g) le azioni adottate per coinvolgere i partner pertinenti di cui all'articolo 6 nella preparazione del programma e il loro ruolo nelle attività di esecuzione, sorveglianza e valutazione del programma;	• A norma dell'articolo 6 «il partenariato (...) include (...) almeno i seguenti partner: i pertinenti organismi che rappresentano la società civile, i partner ambientali e gli organismi responsabili della promozione dell'inclusione sociale, dei diritti fondamentali, dei diritti delle persone con disabilità, della parità di genere e della non discriminazione». I partner e gli organismi responsabili in materia di parità di genere sono inclusi e descritti in modo chiaro? – In caso contrario, effettuate una mappatura dei partner pertinenti che si occupano di parità di genere e prendete in considerazione la loro inclusione e la loro piena partecipazione. – Considerate la possibilità di mobilitare risorse per sviluppare le capacità di detti partner sui fondi e i relativi processi. Si tratta di un passaggio importante in quanto i partner possono fornire solide competenze in materia di uguaglianza di genere, ma potrebbero non disporre di competenze sufficienti sui fondi UE.
h) per ciascuna condizione abilitante, stabilita in conformità all'articolo 11, all'allegato III e all'allegato IV, una valutazione che indichi se la condizione abilitante è soddisfatta alla data di presentazione del programma;	• È stata effettuata una valutazione del modo in cui sono state soddisfatte le condizioni abilitanti inerenti all'uguaglianza di genere? – In caso contrario, effettuate tale valutazione e integratela.
i) l'approccio previsto in termini di comunicazione e visibilità del programma mediante la definizione dei suoi obiettivi, dei diversi tipi di pubblico destinatario, dei canali di comunicazione, della diffusione sui social media, del bilancio previsto e dei pertinenti indicatori di sorveglianza e valutazione;	• L'approccio alla comunicazione e alla visibilità include una strategia su come promuovere la parità di genere e garantire una comunicazione sensibile alla dimensione di genere? Tale approccio comunica chiaramente che la parità di genere è un principio orizzontale? Comunica inoltre con chiarezza che i candidati al progetto, e i requisiti in materia di sorveglianza dei programmi, devono fornire prove degli obiettivi e dei risultati conseguiti in materia di uguaglianza di genere? – In caso contrario, rivedete l'approccio per chiarire i nessi tra l'uguaglianza di genere come principio orizzontale e la strategia di comunicazione. Per ulteriori informazioni sul genere e la comunicazione date uno sguardo al rispettivo kit di strumenti EIGE o alla sintesi sulla comunicazione equa dal punto di vista della parità di genere del Segretariato svedese per la ricerca sul genere.
j) l'autorità di gestione, l'autorità di audit e l'organismo che riceve i pagamenti della Commissione.	• Il personale dell'autorità di gestione, e di qualsiasi altro organismo coinvolto nella gestione dei fondi UE, comprende il principio orizzontale della parità di genere? Quali informazioni e orientamenti vengono forniti internamente e ai partner? – In caso contrario, prendete in considerazione la possibilità di svolgere attività di sviluppo delle capacità e di creare strutture di sostegno connesse alla parità di genere, mobilitando risorse di assistenza tecnica.

Esempi di integrazione della parità di genere come principio orizzontale negli obiettivi strategici e specifici



Studio di caso ipotetico: far fronte ai divari in materia di parità di genere in un programma operativo

Nell'Europa meridionale, un'analisi del contesto di un paese fittizio ha individuato le potenzialità per aumentare la presenza delle donne nelle piccole e medie imprese (PMI). Una volta messo a punto l'accordo di partenariato, le autorità di gestione dello Stato scelgono l'obiettivo strategico 1: «Un'Europa più intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica intelligente e innovativa» tra le loro priorità. Hanno inoltre selezionato l'obiettivo specifico di: «rafforzare la crescita e la competitività delle PMI», la cui realizzazione è «le PMI ricevono sostegno per creare posti di lavoro e crescita sia per le donne sia per gli uomini». All'interno di tale realizzazione, le autorità di gestione hanno elaborato ulteriori informazioni inerenti all'analisi del contesto e all'obiettivo di potenziare il ruolo delle donne nelle PMI, sia come imprenditrici sia come lavoratrici dipendenti. Pertanto, l'attuazione del programma operativo ha prestato particolare attenzione al rafforzamento della quota delle donne nelle PMI, in particolare nelle imprese di nuova creazione. A tal fine è stata quindi assegnata una dotazione di bilancio specifica.

Poiché le donne del paese interessato erano sottorappresentate nelle imprese in fase di avviamento e in quanto proprietarie di PMI, i programmi rivolti alle PMI e alle imprese sociali sono risultati insufficienti: essi, infatti, non affrontavano adeguatamente le questioni pertinenti per accrescere in modo significativo il coinvolgimento delle donne nelle PMI. Erano necessari servizi specificamente rivolti alle donne, come ad esempio accesso al credito, formazione e consulenza in materia di gestione aziendale, accanto a servizi di assistenza e a servizi informatici innovativi a sostegno dell'equilibrio tra vita professionale e vita familiare sia per le donne sia per gli uomini, come ad esempio gli interventi supportati dalle tecnologie dell'informazione per fornire assistenza agli anziani e altre forme di assistenza sociale. Lo sviluppo delle PMI potrebbe essere presente in tutte le azioni del FSE e del FESR per far fronte alla complessità di combinare lavoro retribuito e responsabilità assistenziali non retribuite, rafforzando nel contempo il coinvolgimento delle donne nei programmi di formazione e nell'accesso al lavoro retribuito. Sono stati offerti, ad esempio, corsi di formazione nelle professioni e nei settori individuati nei quali le donne sono prevalentemente attive, così come interventi volti ad affrontare al tempo stesso la sottorappresentanza degli uomini nel lavoro assistenziale, sia retribuito sia non retribuito. Parallelamente, sono state sviluppate attività di sostegno specifiche per aiutare le donne imprenditrici a elaborare piani aziendali, accedere al credito e creare imprese proprie. Queste iniziative sono state realizzate sia in settori tradizionalmente a prevalenza femminile, sia in settori nei quali solitamente predominano gli uomini.

Sono stati effettuati controlli regolari disaggregati per genere al fine di valutare il sostegno fornito, le esigenze dei beneficiari, i progressi compiuti dalle imprese di nuova creazione, l'accesso al credito, la dimensione delle imprese e gli indicatori relativi al successo e alla sopravvivenza per genere. Questa attività di sorveglianza ha contribuito a correggere i pregiudizi di genere durante l'attuazione del programma. Il credito medio (garantito) assegnato agli uomini, ad esempio, è risultato superiore a quello disponibile per le donne, mentre il tasso di insolvenza delle imprese dopo un anno era più elevato tra le imprese i cui titolari erano uomini rispetto alle imprese di nuova creazione a capitale femminile. Un migliore processo di selezione, più attento alla dimensione di genere, ha contribuito a promuovere gli obiettivi del programma di aumentare la percentuale di imprese femminili. Inoltre, una maggiore disponibilità di servizi di assistenza ha incrementato i tassi di occupazione delle donne a seguito di specifici percorsi formativi. Grazie all'aumento della disponibilità di tempo, infatti, queste ultime sono diventate più interessanti per i datori di lavoro dal momento che avevano la possibilità di accedere a un impiego a tempo pieno.



Germania: la Bassa Sassonia prende in considerazione le realtà di donne e uomini

Lo Stato federale tedesco della Bassa Sassonia (Niedersachsen) ha sviluppato una piattaforma comune di sorveglianza per controllare i progressi compiuti sui principi orizzontali, tra cui la parità di genere, in tutti i fondi UE. L'obiettivo generale di questa iniziativa è coordinare e guidare le attività dei programmi dei fondi UE, in modo da ridurre le disuguaglianze esistenti tra donne e uomini. Tra i fondi, come il FEASR e il programma operativo plurifondo FESR/FSE, e l'autorità centrale di coordinamento viene promosso uno scambio intenso e regolare.

Sono attivamente sostenute le misure e la gestione degli inviti a presentare proposte e delle candidature per promuovere la parità di genere.



© StunningArt/Shutterstock.com

Nell'ambito di questa iniziativa, le autorità di gestione del programma operativo FESR/FSE e del FEASR, nonché i membri dei rispettivi gruppi direttivi, hanno attuato un progetto pilota in Bassa Sassonia. Il progetto pilota ha coordinato gli scambi sui progressi compiuti per quanto riguarda i principi orizzontali, in particolare la parità di genere. Le azioni previste miravano a rendere la comunicazione attenta alla dimensione di genere, garantendo nel contempo che i dati che tenevano conto delle realtà di donne e uomini fossero raccolti e comunicati al comitato di sorveglianza. Le attività di coordinamento centrale tra il FEASR e il programma operativo plurifondo FSE/FESR hanno comportato dibattiti costanti sui risultati della valutazione relativi alle pari opportunità per donne e uomini. Un'importante realizzazione di queste attività di coordinamento è stata l'attenzione dedicata agli effetti che i finanziamenti possono avere sulla promozione della parità di genere, come la necessità di evitare l'approvazione di finanziamenti che potrebbero contribuire a creare svantaggi strutturali negativi per le donne o a perpetuarli. Le attività di coordinamento hanno anche contribuito alla programmazione dei fondi per il periodo successivo al 2020.

Nell'ambito del programma operativo plurifondo FESR/FSE, l'integrazione della dimensione di genere è ben presente in tutte le fasi del programma, dalla programmazione all'indirizzo, all'attuazione e alla sorveglianza. Sono stati pubblicati manuali per promuovere l'integrazione della dimensione di genere, insieme ai principi delle pari opportunità, e ciò ha ulteriormente favorito la parità di genere nell'attuazione dei progetti. Anche i finanziamenti sono stati destinati specificamente agli uomini o alle donne (circa il 50 % di tutti i finanziamenti è stato destinato alle donne). Dall'inizio alla fine, sono stati utilizzati indicatori che tengono conto della dimensione di genere mentre si procede alla raccolta e alla verifica dei dati. Esiste quindi una vasta gamma di misure per promuovere la parità di genere in tutti i singoli assi prioritari del programma operativo, con particolari concentrazioni lungo assi prioritari pertinenti (principalmente gli assi prioritari 6 e 8). In questo modo si garantisce inoltre che i principi orizzontali siano presenti nelle valutazioni dei programmi.



Strumento 4 — Coordinamento e complementarità tra i fondi UE per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Presentazione dello strumento

Questo strumento consente agli Stati membri di valutare in che modo diversi fondi possano essere utilizzati in modo complementare per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Esso mira a promuovere misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare nell'ambito del Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR)/Fondo di coesione (sotto forma di iniziative a finanziamenti multipli che combinano le potenzialità di entrambi i fondi). La promozione di misure a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita privata nell'ambito di questi due fondi va di pari passo con la nuova direttiva sull'argomento ⁽⁶¹⁾ e la comunicazione della Commissione «un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano» ⁽⁶²⁾, nella quale la Commissione incoraggia esplicitamente i finanziamenti dei fondi europei e del Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS) per promuovere l'equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare ⁽⁶³⁾. Lo strumento può essere utilizzato al livello degli Stati membri, dalle autorità di gestione nazionali e regionali coinvolte nella programmazione e negli investimenti dei fondi UE. È pertinente soprattutto in sede di elaborazione degli accordi di partenariato e dei programmi operativi, definendo l'uso combinato dei fondi a livello di accordo di partenariato e specificando tale combinazione a livello di programma operativo.

Lo strumento si basa sull'articolo 8, lettera b), punto ii), del regolamento recante disposizioni comuni, sul «coordinamento, delimitazione e complementarità

tra i fondi», al fine di combinare l'utilizzo del FESR (e del Fondo di coesione) con quello del FSE+. L'articolo 20 di detto regolamento sottolinea che questi tre fondi possono «fornire sostegno congiuntamente ai programmi dell'obiettivo «Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita»». Un altro elemento su cui si basa lo strumento è il considerando 5 del regolamento sulle disposizioni comuni, il quale stabilisce che «Gli Stati membri e la Commissione dovrebbero mirare a eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità di genere e a integrare la prospettiva di genere» nei fondi UE. Il patto per la parità di genere 2011-2020 descrive il modo in cui le disuguaglianze di genere possono essere affrontate dai fondi UE, anche promuovendo un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per donne e uomini. L'utilizzo dei fondi UE per rafforzare la parità di genere è caldeggiato dal Parlamento europeo, dal [pilastro europeo dei diritti sociali](#), dalla [risoluzione del Parlamento europeo sulla strategia dell'UE per la parità tra donne e uomini dopo il 2015](#) e dal [quadro per l'impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019](#). In questi ultimi due si invita specificamente la Commissione europea a sostenere l'uso dei fondi UE da parte degli Stati membri per investimenti sensibili alle questioni di genere.

Lo strumento si concentra inoltre sulla nuova direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e sulla comunicazione della Commissione «un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano», con la sua richiesta di misure legislative e non legislative per affrontare la sottorappresentanza delle donne sul

⁽⁶¹⁾ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

⁽⁶²⁾ Commissione europea (2017), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano* (COM/2017/0252 final), Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0252&from=IT>

⁽⁶³⁾ Milotay, N. (2019), *Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance* (Briefing: La legislazione dell'UE in corso: una nuova direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita familiare), Servizio Ricerca del Parlamento europeo (European Parliamentary Research Service – EPRS), Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

mercato del lavoro e la loro sovrarappresentanza nel lavoro assistenziale non retribuito. A tal fine, la Commissione garantirà, «in collaborazione con gli Stati membri, che il Fondo sociale europeo e altri fondi di investimento e strutturali sostengano adeguatamente misure per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare» ⁽⁶⁴⁾.

Misure per rafforzare il coordinamento e le complementarità tra i fondi

Questo strumento si articola in quattro fasi principali:

- fase 1: allineamento agli obiettivi dell'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019 (e allineamento della nuova direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare alle politiche e/o i piani nazionali in materia di parità di genere);
- fase 2: individuazione di possibili interventi nel quadro del FSE+ e del FESR, che possano promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare;

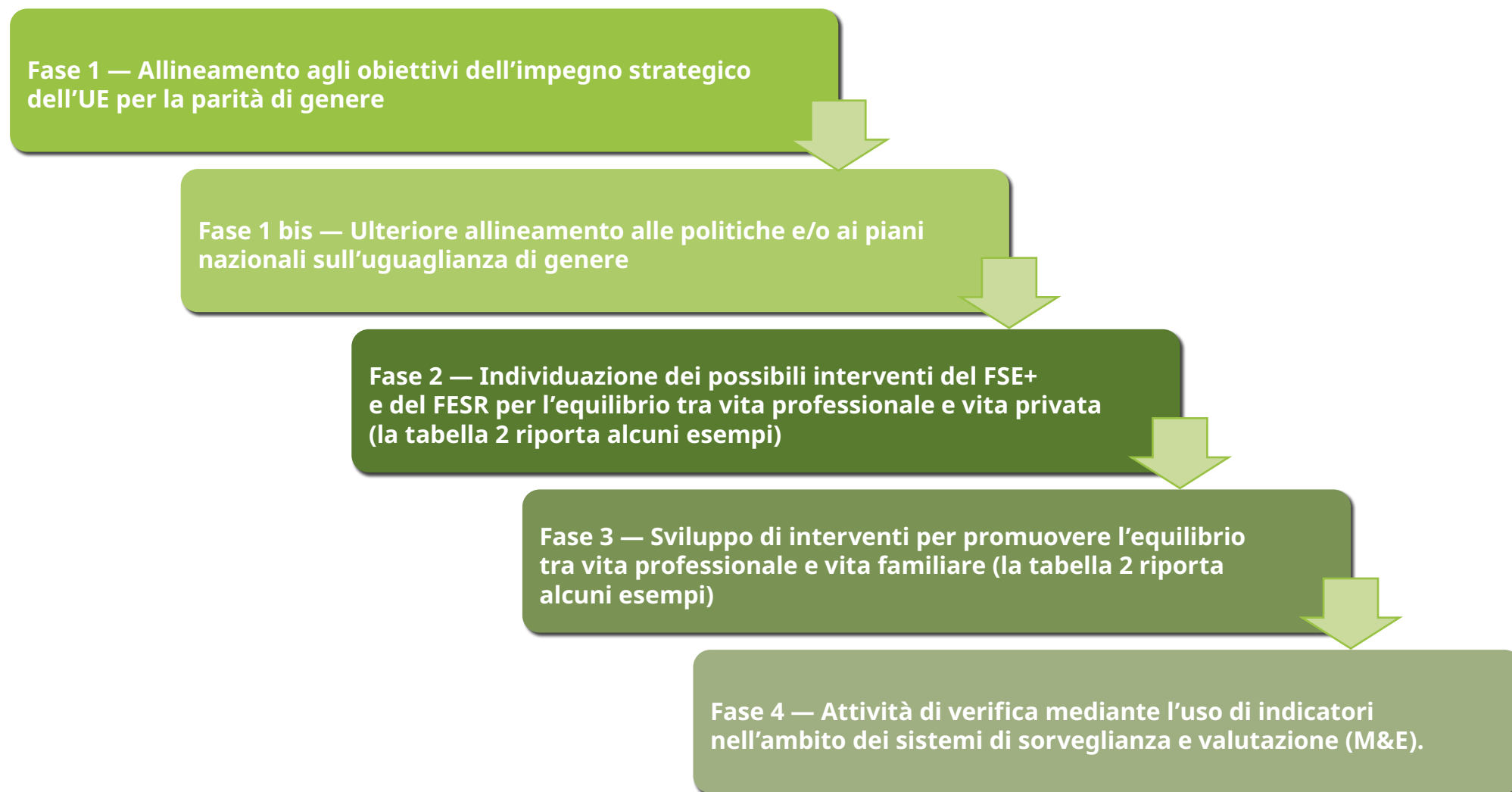
- fase 3: sviluppo di interventi finalizzati a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- fase 4: attività di verifica mediante l'utilizzo di indicatori all'interno dei sistemi di sorveglianza e valutazione (M&E). Tali indicatori dovrebbero essere qualitativi, quantitativi e finanziari (in quanto questi ultimi sono fondamentali per tenere traccia del finanziamento per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare).

Queste fasi offrono un punto di partenza per la formulazione di accordi di partenariato e programmi operativi che riflettano:

- gli obiettivi strategici generali dell'UE in materia di parità di diritti di uomini e donne e opportunità di impiego nel mercato del lavoro;
- attività connesse a titolo di vari fondi;
- un solido quadro di sorveglianza e valutazione per riferire sui progressi compiuti in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare in una prospettiva di genere.

⁽⁶⁴⁾ Commissione europea (2017), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano* [COM(2017) 0252 final], Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Figura 3. Misure per rafforzare il coordinamento e le complementarità tra i fondi



Fase 1 — Allineamento agli obiettivi dell'impegno strategico per la parità di genere

Il primo passo consiste nel garantire l'allineamento agli obiettivi dell'UE in materia di parità di genere. Tra questi figurano gli obiettivi dell'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019 che, a loro volta, sono in linea con il [pilastro europeo dei diritti sociali](#):

- garantire un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e le persone con responsabilità assistenziali;
- garantire un ampio quadro politico a sostegno della partecipazione dei genitori al mercato del lavoro, nonché un uso più uniforme dei congedi e delle modalità di lavoro flessibili, anche valutando la possibilità di un'analisi comparativa;
- utilizzare gli strumenti finanziari dell'UE in modo mirato per coadiuvare gli Stati membri e migliorare la sensibilizzazione;
- sorvegliare e sostenere gli Stati membri nel conseguire gli [obiettivi di Barcellona in materia di assistenza all'infanzia](#), nel rendere tali obiettivi più ambiziosi e prendere in considerazione un approccio più globale, ad esempio includendo l'assistenza di altre persone a carico, l'accessibilità e l'impegno nella qualità per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- monitorare le misure nazionali di riforma nell'ambito del semestre europeo in linea con gli orientamenti in materia di occupazione.

Una volta garantito l'allineamento a questi obiettivi, garantire l'allineamento agli obiettivi nazionali di parità di genere, solitamente inseriti nella politica nazionale in materia di uguaglianza di genere di un paese.

Fasi 2 e 3 — Individuare e sviluppare possibili interventi a favore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

La tabella di seguito classifica le proposte di intervento in funzione degli obiettivi dei regolamenti proposti relativi ai fondi. Aggiunge inoltre una serie di azioni proposte, non esplicitamente menzionate negli atti legislativi. Si tratterebbe di sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, migliorando la qualità e l'accessibilità dei servizi di assistenza; sostenendo l'invecchiamento attivo; rafforzando la comunicazione sanitaria integrata; promuovendo l'integrazione di servizi condivisi e potenziando l'integrazione dell'occupabilità, il sostegno ai migranti e l'ampliamento della forza lavoro assistenziale, migliorando la qualità dell'occupazione in questo settore. Tali azioni sono offerte sotto forma di orientamenti esemplificati per il FESR e il FSE+; essi vi aiuteranno a pensare ai possibili interventi e alle componenti della struttura dei progetti.



Approfondimento sull'obiettivo strategico 4

L'obiettivo strategico 4 del regolamento sulle disposizioni comuni («Un'Europa più sociale attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali»), ad esempio, contiene un ampio elenco di azioni possibili. Tenere conto della dimensione di genere di questi potenziali settori consente di utilizzare i fondi UE in modo dettagliato e creativo per affrontare sfide complesse e correlate alla disuguaglianza di genere, e di sviluppare soluzioni più globali.

Tabella 2. Azioni non legislative che possono sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

Fase 2 Individuare i possibili interventi del regolamento sul periodo successivo al 2020	Fase 3 Sviluppare azioni attente alla dimensione di genere per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita personale nel FESR (N.B.: gli interventi riportati di seguito sono solo degli esempi)	Fase 3 Sviluppare azioni attente alla dimensione di genere per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita personale nel FSE+ (N.B.: gli interventi riportati di seguito sono solo degli esempi)
Obiettivo strategico 1: un'Europa più intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica intelligente e innovativa (principale obiettivo strategico per il FESR; obiettivo strategico aggiuntivo per il FSE+) • Infrastrutture commerciali per le PMI (compresi i parchi e i siti industriali) • Sviluppo dell'attività delle PMI e internazionalizzazione • Sviluppo di competenze per la specializzazione intelligente, la transizione industriale e l'imprenditorialità • Servizi avanzati di sostegno alle PMI e a gruppi di PMI (compresi i servizi di gestione, marketing e progettazione) • Incubazione, sostegno a spin off, spin out e start-up • Sostegno ai cluster di innovazione e alle reti di imprese, principalmente a vantaggio delle PMI • Processi di innovazione nelle PMI (processi, organizzazione, marketing, co-creazione, innovazione guidata dall'utente e dalla domanda) • Processi di ricerca e innovazione, trasferimento di tecnologie e cooperazione tra imprese incentrate sull'economia circolare	Creare strutture per l'assistenza all'infanzia e l'assistenza intergenerazionale all'interno di centri d'affari, parchi industriali e incubatori. Sviluppare PMI di assistenza all'infanzia e di servizi assistenziali. Facilitare l'innovazione tra cluster di PMI in materia di servizi e strutture di assistenza condivisi. Sostenere i cluster di innovazione e le reti di imprese che operano a vantaggio soprattutto delle PMI, sulla base di specifiche valutazioni delle esigenze di PMI a capitale femminile e maschile e di donne e uomini dipendenti.	Sviluppare iniziative di formazione nelle PMI per promuovere il cambiamento nei ruoli di genere tradizionali delle donne (come prestatrici di assistenza) e degli uomini (come capifamiglia).
Obiettivo strategico 2: un'Europa più verde e a basse emissioni di carbonio attraverso la promozione di una transizione verso un'energia pulita ed equa, di investimenti verdi e blu, dell'economia circolare, dell'adattamento ai cambiamenti climatici e della gestione e prevenzione dei rischi (obiettivo strategico principale per il FESR; obiettivo strategico aggiuntivo per il FSE+) • Gestione dei rifiuti domestici, compresi la prevenzione, la riduzione al minimo, la selezione e il riciclaggio • Infrastrutture di trasporto urbano pulito	Rivedere l'ubicazione dei centri di riciclaggio in relazione alle esigenze di uomini e donne (poiché le donne, in media, dedicano più tempo alla gestione dei rifiuti domestici, la disponibilità di strutture per la gestione dei rifiuti influisce sull'utilizzo del tempo da parte delle stesse). Tenendo conto di questo elemento nello sviluppo di iniziative per la gestione dei rifiuti domestici è possibile liberare del tempo per le donne, consentire loro di svolgere altre attività e migliorare il loro equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Pianificare infrastrutture di trasporto urbano pulito sulla base di una valutazione delle esigenze di mobilità di uomini e donne.	

Fase 2 Individuare i possibili interventi del regolamento sul periodo successivo al 2020	Fase 3 Sviluppare azioni attente alla dimensione di genere per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita personale nel FESR (N.B.: gli interventi riportati di seguito sono solo degli esempi)	Fase 3 Sviluppare azioni attente alla dimensione di genere per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita personale nel FSE+ (N.B.: gli interventi riportati di seguito sono solo degli esempi)
Obiettivo strategico 3: un'Europa più connessa attraverso il rafforzamento della mobilità e della connettività regionale alle TIC (obiettivo strategico applicabile al FESR) • Infrastrutture ciclistiche • Digitalizzazione dei trasporti urbani • Trasporto multimodale (rete transeuropea di trasporto — TEN-T) • Trasporto multimodale (rurale/extrurbano) • Digitalizzare il trasporto attraverso altre modalità di trasporto	Garantire che la pianificazione e la fornitura dei trasporti dimostri l'applicazione dell'analisi dell'uso del tempo in base al genere e la sensibilità alle molteplici attività di viaggio e trasporto connesse al lavoro assistenziale.	
Obiettivo strategico 4: un'Europa più sociale attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali (principale obiettivo strategico per il FSE+; obiettivo strategico aggiuntivo per il FESR) • Infrastrutture per l'istruzione e l'assistenza alla prima infanzia • Infrastrutture per l'istruzione primaria e secondaria • Infrastrutture per l'istruzione e la formazione professionale e l'apprendimento per gli adulti • Infrastrutture abitative destinate ai migranti, ai rifugiati e alle persone che fanno domanda di protezione internazionale o che godono di protezione internazionale • Infrastrutture abitative (diverse da quelle destinate ai migranti, ai rifugiati e alle persone che fanno domanda di protezione internazionale o che godono di protezione internazionale) • Infrastruttura sanitaria • Attrezzature sanitarie • Beni mobili per la salute • Misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro • Sostegno specifico per l'occupazione giovanile e l'integrazione socioeconomica dei giovani • Sostegno al lavoro autonomo e alle imprese di nuova creazione • Sostegno all'economia sociale e alle imprese sociali • Misure volte a modernizzare e rafforzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e prevedere le competenze necessarie e garantire, nel contempo, assistenza e sostegno tempestivi e mirati • Sostegno all'incontro della domanda e dell'offerta e alle transizioni	Investire nella costruzione di strutture di assistenza all'infanzia e di assistenza sociale, anche nei centri di istruzione terziaria e professionale, parallelamente all'ampliamento della forza lavoro nel settore assistenziale. Garantire strutture abitative intergenerazionali, l'erogazione di assistenza e servizi sociali – compresi i servizi a basse emissioni di carbonio – per migliorare l'inclusione sociale, la coesione delle comunità e la sostenibilità. Collegare le innovazioni nelle tecnologie di assistenza sanitaria con l'espansione delle PMI, l'analisi dell'uso del tempo, l'ampliamento delle strutture assistenziali e le azioni di inclusione digitale (FESR e FSE+ insieme). Sostenere l'ampliamento delle infrastrutture di assistenza e della forza lavoro nel settore assistenziale attraverso programmi di occupazione giovanile e occupabilità per i lavoratori più anziani, ponendo l'accento sulla mobilità dei lavoratori (FESR e FSE+ insieme). Ampliare l'ammissibilità del sostegno all'istruzione e all'assistenza affinché vi possano rientrare le infrastrutture per servizi assistenziali (FESR e FSE+ insieme).	Includere la fornitura di servizi di assistenza per l'infanzia nell'ampliamento delle infrastrutture ammissibili a tutti i livelli dell'istruzione pubblica obbligatoria, al fine di aumentare la disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia di qualità, convenienti e accessibili (l'ampliamento dell'assistenza all'infanzia integrata con strutture d'istruzione massimizza gli investimenti nelle infrastrutture, riducendo nel contempo le emissioni connesse ai viaggi e il problema dei tempi ristretti). Innovare in termini di fornitura di unità abitative per famiglie di diverse dimensioni e composizione, compreso il miglioramento delle soluzioni per gli anziani e le persone con disabilità. Includere la prestazione di servizi di assistenza all'interno del sostegno alle imprese sociali. Sostenere lo sviluppo di pratiche per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata tra i datori di lavoro di tutte le dimensioni, in linea con «ambienti di lavoro sani e adeguati», comprese le pratiche di lavoro flessibili e innovative e le iniziative sull'uso del tempo finalizzate a ridurre lo stress.

Fase 2 Individuare i possibili interventi del regolamento sul periodo successivo al 2020	Fase 3 Sviluppare azioni attente alla dimensione di genere per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita personale nel FESR (N.B.: gli interventi riportati di seguito sono solo degli esempi)	Fase 3 Sviluppare azioni attente alla dimensione di genere per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita personale nel FSE+ (N.B.: gli interventi riportati di seguito sono solo degli esempi)
• Sostegno alla mobilità dei lavoratori • Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro • Misure volte a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, compreso l'accesso all'assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti • Misure volte a creare ambienti di lavoro sani e adeguati, attenti ai rischi per la salute, anche promuovendo l'attività fisica • Misure per incoraggiare l'invecchiamento attivo e in buona salute • Sostegno all'istruzione e all'assistenza alla prima infanzia (infrastrutture escluse) • Sostegno all'istruzione primaria e secondaria (infrastrutture escluse) • Sostegno all'istruzione terziaria (infrastrutture escluse) • Sostegno all'istruzione degli adulti (infrastrutture escluse) • Misure volte a promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva alla società • Misure per migliorare l'accesso all'istruzione e all'occupazione da parte di gruppi emarginati, come la comunità Rom, promuovendone nel contempo l'inclusione sociale • Sostegno alle organizzazioni della società civile che operano nelle comunità emarginate, come ad esempio i Rom • Azioni specifiche per intensificare la partecipazione dei cittadini di paesi terzi all'occupazione • Misure volte all'integrazione sociale dei cittadini di paesi terzi • Misure volte a rafforzare l'offerta di servizi di assistenza familiare e di prossimità • Misure volte a migliorare l'accessibilità, l'efficacia e la resilienza dei sistemi sanitari (infrastrutture escluse) • Misure volte a migliorare l'accesso all'assistenza a lungo termine (infrastrutture escluse) • Misure volte a modernizzare i sistemi di protezione sociale, compresa la promozione dell'accesso alla protezione sociale	Integrare l'ampliamento delle strutture e delle infrastrutture di assistenza con azioni volte a sostenere l'accesso al mercato del lavoro, la vita attiva e in buone condizioni di salute, e ad affrontare l'esclusione sociale ed economica (FESR e FSE+ insieme). Innovare per migliorare l'integrazione delle comunità Rom e il loro accesso ai servizi di assistenza e istruzione (FESR e FSE+ insieme). Sviluppare competenze in materia di genere e di alloggio nonché di pianificazione delle questioni di genere e delle infrastrutture, e applicarle ai progetti. Sostenere forme innovative e su base locale di progetti di edilizia cooperativa che integrino soluzioni abitative intergenerazionali e forme di assistenza di prossimità.	Dimostrare i legami con tutta «l'Agenda per nuove competenze e per l'occupazione», con particolare attenzione alla «modernizzazione del mercato del lavoro e alla promozione del lavoro attraverso nuove forme di flessibilità e sicurezza» ⁽⁶⁵⁾. Promuovere innovazioni nelle azioni per l'occupazione e le competenze, connesse all'ampliamento della forza lavoro nel settore assistenziale, in modo da aumentare la partecipazione al mercato del lavoro di cittadini di paesi terzi e della forza lavoro nazionale. Sostenere l'innovazione nella progettazione, creazione e fornitura di servizi di assistenza di prossimità, tra cui l'assistenza intergenerazionale, l'assistenza sanitaria digitale, l'ampliamento della forza lavoro nel settore assistenziale e le infrastrutture urbane e dei trasporti. Sostenere l'innovazione e l'integrazione di servizi migliorati di assistenza all'infanzia e di assistenza nell'ambito di misure volte ad affrontare la povertà e l'esclusione.

⁽⁶⁵⁾ Eurostat (2018), *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy* (Più intelligente, più verde, più inclusiva? Indicatori a sostegno della strategia Europa 2020), edizione 2018, Eurostat, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Fase 2 Individuare i possibili interventi del regolamento sul periodo successivo al 2020	Fase 3 Sviluppare azioni attente alla dimensione di genere per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita personale nel FESR (N.B.: gli interventi riportati di seguito sono solo degli esempi)	Fase 3 Sviluppare azioni attente alla dimensione di genere per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita personale nel FSE+ (N.B.: gli interventi riportati di seguito sono solo degli esempi)
Obiettivo strategico 5: un'Europa più vicina ai cittadini attraverso la promozione dello sviluppo sostenibile e integrato delle zone urbane, rurali e costiere e delle iniziative locali (obiettivo strategico applicabile sia al FSE+ che al FESR) • Protezione, sviluppo e promozione dei beni turistici pubblici e dei servizi turistici collegati • Protezione, sviluppo e promozione del patrimonio culturale e dei servizi culturali • Protezione, sviluppo e promozione del patrimonio naturale e dell'ecoturismo • Riqualificazione materiale e sicurezza degli spazi pubblici	Promuovere innovazioni nelle strutture di assistenza nelle comunità indigene e garantire l'accesso ai servizi di assistenza e istruzione nelle loro lingue, tenendo in debita considerazione il loro patrimonio culturale e i loro spazi vitali (FESR e FSE+ insieme). Promuovere le innovazioni nel campo della rigenerazione e della sicurezza degli spazi pubblici e degli edifici tenendo conto, nel contempo, delle conoscenze nel campo della pianificazione di azioni in materia di genere.	Sostenere le innovazioni nella prestazione di assistenza ai lavoratori impegnati nei servizi turistici pubblici.
Altri codici relativi agli obiettivi strategici 1-5 (applicabili sia al FESR che al FSE+) • Miglioramento della capacità delle autorità di programma e degli organismi coinvolti nell'attuazione dei fondi • Rafforzamento della cooperazione con i partner sia all'interno sia al di fuori degli Stati membri dell'UE • Finanziamenti incrociati nel quadro del FESR, compreso il sostegno ad azioni analoghe a quelle finanziate dal FSE+, necessarie per l'esecuzione delle operazioni direttamente connesse al FESR	Migliorare le azioni trasversali ai programmi riguardanti l'ampliamento delle infrastrutture per l'assistenza all'infanzia e l'assistenza sociale e la relativa forza lavoro. Migliorare la qualità, la disponibilità e l'applicazione dei dati pertinenti per un'efficace analisi di genere e delle parità, al fine di orientare le priorità dei programmi e delle azioni finanziate per promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Migliorare la consapevolezza e la comprensione delle autorità responsabili dei programmi, e di altri soggetti coinvolti nell'attuazione degli stessi, per quanto riguarda gli aspetti di genere correlati dell'uso del tempo, delle strutture di assistenza nonché dell'uso dei trasporti e delle infrastrutture.	Migliorare le azioni trasversali ai programmi riguardanti l'ampliamento delle infrastrutture per l'assistenza all'infanzia e l'assistenza sociale e la relativa forza lavoro. Migliorare la qualità, la disponibilità e l'applicazione dei dati pertinenti per un'efficace analisi di genere e delle parità, al fine di orientare le priorità dei programmi e delle azioni finanziate per promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Migliorare la consapevolezza e la comprensione delle autorità responsabili dei programmi, e di altri soggetti coinvolti nell'attuazione degli stessi, per quanto riguarda gli aspetti di genere correlati dell'uso del tempo, delle strutture di assistenza nonché dell'uso dei trasporti e delle infrastrutture.
Assistenza tecnica (applicabile sia al FESR che al FSE+) • Informazione e comunicazione • Preparazione, attuazione, sorveglianza e controllo • Valutazione, studi e raccolta dati • Rafforzamento della capacità delle autorità dello Stato membro, dei beneficiari e dei partner pertinenti	Intensificare la sorveglianza e le comunicazioni relative alla valutazione al fine di includere azioni specifiche volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e azioni per promuovere l'uguaglianza di genere. Migliorare l'analisi ex-ante, il contenuto dei programmi e dei progetti, la sorveglianza e la valutazione.	Intensificare la sorveglianza e le comunicazioni relative alla valutazione al fine di includere azioni specifiche volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e azioni per promuovere l'uguaglianza di genere. Migliorare l'analisi ex-ante, il contenuto dei programmi e dei progetti, la sorveglianza e la valutazione.

Fase 4 — Attività di verifica mediante l'uso di indicatori nell'ambito dei sistemi di sorveglianza e valutazione (M&E)

Nel selezionare e formulare le attività proposte per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata mediante l'utilizzo del FSE+ e del FESR, ai rappresentanti delle autorità di gestione negli Stati membri si consiglia di concentrarsi sulla

fase 3. Contestualmente, essi dovrebbero valutare i risultati auspicati, nonché gli indicatori correlati di progresso e cambiamento, al fine di monitorare il conseguimento dei risultati stessi. L'esempio seguente illustra come, utilizzando un processo articolato in passaggi o fasi, le parti interessate possano prendere in considerazione l'obiettivo principale, le azioni volte a promuovere tale obiettivo e gli indicatori ⁽⁶⁶⁾ per orientare le azioni, la sorveglianza e la valutazione.



Obiettivo della parità di genere: fornire un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e le persone con responsabilità assistenziali

[Gli indicatori ⁽⁶⁷⁾ esposti di seguito sono solo degli esempi]

1. Indicatori di output

- Maggiore offerta di servizi di assistenza all'infanzia finanziati con fondi pubblici, flessibili e di elevata qualità
- Maggiore offerta di servizi di assistenza flessibili, economicamente accessibili e di elevata qualità per gli anziani, tra cui le tecnologie digitali, l'assistenza condivisa e i servizi di assistenza intergenerazionali
- Maggiore offerta di servizi finanziati con fondi pubblici, flessibili e di elevata qualità per le persone con disabilità, compresi i bambini
- Incremento degli stanziamenti di spesa per lo sviluppo della forza lavoro assistenziale nel settore dell'assistenza sociale, agli anziani e all'infanzia
- Maggiore accesso alle strutture e ai servizi di assistenza per favorire la partecipazione al mercato del lavoro
- Più pratiche di datori di lavoro/impresе volte a sostenere il lavoro flessibile e modalità di lavoro alternative
- Maggiore autonomia dei lavoratori nella definizione di un proprio regime di orario di lavoro
- Maggiore partecipazione degli uomini alle professioni connesse all'assistenza e miglioramento delle condizioni per lavoratrici e lavoratori in tutto il settore assistenziale

2. Indicatori di risultato

- Più tempo dedicato dagli uomini alle attività assistenziali
- Aumento dell'occupazione per donne e uomini nel lavoro dell'assistenza formale
- Miglioramento delle condizioni per donne e uomini nel settore dell'assistenza
- Più ampio accesso delle donne, tra cui le migranti, al lavoro retribuito, compreso un aumento delle ore di lavoro retribuito
- Maggiore ricorso a modalità di lavoro alternative

3. Indicatori d'impatto

- Divisione più equa dell'assistenza
- Uso più equo del tempo tra donne e uomini
- Maggiore benessere economico e psico-fisico nonché migliore stato di salute per donne e uomini, compresi i migranti di ambo i generi

⁽⁶⁶⁾ Adattato da Fitzgerald, R. & Michie, R. (2000), «Experiences, goodpractice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes» (Esperienze, buone prassi e insegnamenti per valutare i risultati in termini di parità di genere nei programmi dei Fondi strutturali). Documento presentato durante la *Evaluation for Equality Conference*, Edimburgo, 17/19 settembre 2000.

⁽⁶⁷⁾ Gli indicatori dovrebbero essere costituiti da numeri e/o percentuali. È preferibile concentrarsi sulle percentuali, dal momento che i numeri semplici non sono ottimali per gli indicatori.

- Aumento del gettito fiscale derivante dal settore ampliato della forza lavoro e dell'assistenza (suddivisa in base al genere)
- Maggiori risultati economici mediante l'ampliamento dell'occupazione



Cechia: creare un migliore equilibrio tra attività professionale e vita familiare per donne e uomini

La Cechia si sta impegnando per raggiungere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata e per migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro attraverso diverse misure che utilizzano le finanze del FSE e del FESR, oltre ai fondi nazionali. Attualmente, il mercato del lavoro del paese presenta molteplici svantaggi per le donne:

- l'accesso delle donne all'occupazione è più limitato rispetto agli uomini;
- l'avanzamento di carriera delle donne non è in linea con quello degli uomini;
- rispetto agli uomini, le donne devono affrontare maggiori pressioni sulla gestione del tempo per conciliare il lavoro retribuito e le responsabilità familiari;
- esiste un notevole divario retributivo di genere, che penalizza le donne.



© FGC/Shutterstock.com

L'assenza di servizi pubblici di assistenza all'infanzia e la mancanza di alternative accessibili scoraggiano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. I dati dell'OCSE mostrano che, tra tutti gli Stati membri dell'UE, la Cechia ha il tasso di occupazione più basso per le madri con figli di età inferiore a 12 anni e bassi livelli di occupazione tra le donne con figli di età inferiore a tre anni ⁽⁶⁸⁾. Una serie di azioni è finalizzata ad affrontare queste problematiche, combinando fondi pubblici e fondi SIE. Nel quadro del programma operativo di Praga, ad esempio, si sta sviluppando una rete di servizi di assistenza all'infanzia economicamente accessibili e disponibili a livello locale. L'obiettivo è quello di offrire alle donne maggiori opportunità di conciliare vita professionale e vita privata, colmando le attuali carenze dei servizi. Il nuovo assetto comprende programmi d'istruzione destinati agli insegnanti e agli imprenditori nuovi o esistenti di scuole materne. Il congedo di paternità è stato introdotto come misura legislativa per consentire agli uomini di partecipare alla cura dei figli ⁽⁶⁹⁾, siano essi padri o qualsiasi persona che abbia adottato o abbia in affidamento un minore fino a 7 anni di età.

Combinando risorse provenienti da due fondi, il programma FSE in Cechia si concentra su misure volte a introdurre modalità di lavoro flessibili per facilitare la conciliazione tra lavoro retribuito e responsabilità familiari. Parallelamente, i finanziamenti del FESR sono orientati agli investimenti nelle infrastrutture di assistenza all'infanzia, al fine di creare e gestire una rete nazionale di servizi di assistenza all'infanzia economicamente accessibili e disponibili a livello locale.

⁽⁶⁸⁾ Accordo di partenariato per il periodo di programmazione 2014-2020.

⁽⁶⁹⁾ La modifica della legge n. 187/2006, racc., sull'assicurazione sanitaria, valida dal 1° gennaio 2009, è stata approvata dal Senato della Repubblica ceca nel 2017.

Altre azioni per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata comprendono l'istruzione, la sensibilizzazione e le consultazioni con i datori di lavoro; il sostegno finanziario diretto per introdurre modalità di lavoro flessibili attraverso contributi salariali; evitare l'uso di stereotipi di genere promuovendo, al contempo, la comprensione della discriminazione di genere attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione. Le iniziative volte a incoraggiare il coinvolgimento degli uomini nella cura dei figli e nell'assistenza di altre persone non autosufficienti hanno avuto un ruolo altrettanto importante e sono state promosse da azioni di sensibilizzazione, di promozione del tema, di formazione degli uomini nei servizi di assistenza e dal sostegno alla conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori di sesso maschile, compresa la consulenza per gli uomini in congedo parentale.



Studio di caso fittizio 1: conciliare il lavoro retribuito con la cura dei figli

Fase 1 — Comprendere le dinamiche

Ines è una donna di 36 anni con un figlio di 3. È un genitore solo che lavora a tempo pieno in un ruolo professionale presso una PMI. Suo figlio frequenta l'asilo locale pubblico cinque giorni a settimana, dalle 8 alle 16. Ines guadagna circa 35 000 euro all'anno. L'assistenza all'infanzia le costa 1 230 euro al mese.

Dopo essere tornata nel suo paese di origine, Ines vive ora in una grande città, dove le possibilità di un'assistenza all'infanzia informale sono limitate. Anche le sue reti sociali sono ridotte, soprattutto perché la sua famiglia vive nella sua città natale, in campagna, a circa 180 chilometri di distanza. Inoltre, deve integrare l'assistenza all'infanzia pubblica per tre giorni a settimana, quando lavora fino alle 18:00 per compensare gli altri giorni in cui esce alle 15:30. Per questo paga 600 euro al mese in contanti a un assistente informale. Del suo reddito mensile di 2 916 euro, paga 1 830 euro per la cura di suo figlio. Si tratta del 63 % del suo reddito al lordo delle tasse, appena al di sotto della media OCSE (*) del 67 % del reddito delle famiglie speso per l'assistenza all'infanzia. Poiché la media OCSE si basa su due figli, i costi sono più elevati per i genitori soli che hanno un unico figlio. Considerando la differenza di reddito dovuta al divario retributivo tra uomini e donne, le madri sole possono arrivare a pagare una percentuale più elevata delle loro entrate per la cura dei figli. Le donne rappresentano il 92 % delle famiglie monoparentali.

Fase 2 — Individuare le azioni e le risposte attente alla dimensione di genere

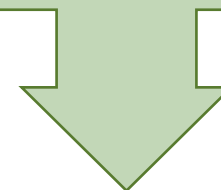
Fra tutti gli interventi possibili nell'ambito del FSE+ e/o del FESR per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, quali azioni finanziate dal FSE+ e dal FESR potrebbero fare la differenza per l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata di Ines?

Quali dati occorrono per elaborare programmi e progetti che affrontino le pressioni finanziarie e in termini di tempo sui genitori che lavorano come Ines? Di quali dati disponete sui bambini in età prescolare? Di quali dati disponete sui genitori e sui genitori soli che lavorano? Quali finanziamenti pubblici sono disponibili per l'assistenza all'infanzia? Quali azioni sui sistemi di trasporto e altre infrastrutture potrebbero ridurre tali pressioni?

Fase 3 — Agire

Esempi di possibili interventi sono:

- Prendere in considerazione la possibilità di offrire servizi di assistenza all'infanzia all'interno delle infrastrutture aziendali per le PMI (obiettivo strategico 1)
- Valutare quali collegamenti di trasporto, compresi gli spostamenti in bicicletta e il trasporto multimodale, esistono per le persone che devono attraversare la città per lavorare (obiettivo strategico 3 del FESR)
- Pensare quali ulteriori azioni del FESR possono integrare gli interventi dell'obiettivo strategico 4 sulle infrastrutture per l'assistenza alla prima infanzia





Studio di caso fittizio 2: conciliare il lavoro a turni con la cura dei figli

Fase 1 — Comprendere le dinamiche

Agneta ha 23 anni e ha tre figli di età inferiore a cinque anni. Lavora a tempo parziale in un negozio locale, mentre suo marito lavora a turni presso una fabbrica locale. Vivono in una piccola città rurale e hanno un reddito mensile di 1 300 euro. Non potranno accedere ai servizi di assistenza all'infanzia pubblici per tutti e tre i loro figli. Attualmente possono accedere a qualche prestazione per il figlio maggiore. Tuttavia, gli orari di Agneta talvolta cambiano e la famiglia deve ricorrere all'aiuto di amici quando sia lei che il marito sono al lavoro. I loro genitori vivono a un'ora di macchina e i trasporti pubblici con il loro paese sono alquanto limitati.

Ottenere dati sul numero di persone che si trovano in condizioni di precarietà analoghe, con salari bassi e condizioni d'impiego instabili, non è sempre facile. Strumenti quali l'[indice sull'uguaglianza di genere](#) dell'EIGE possono essere d'aiuto, come pure le fonti locali di dati sul mercato del lavoro, le statistiche sugli alloggi e gli assegni familiari, la disponibilità dei trasporti pubblici, l'uso del tempo e i dati sull'uso delle infrastrutture/degli spazi pubblici.

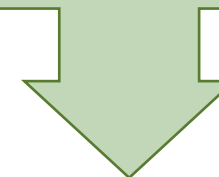
I dati sulle medie dell'UE non sono sempre esaurienti, ma è possibile individuare alcuni che offrono comparazioni tra paesi e regioni. In questo modo si possono aggregare e stimare le esigenze locali nel contesto dei servizi locali, dei servizi pubblici e della previdenza sociale esistenti. Si veda l'esempio della Germania rurale, dove i trasporti, l'occupazione locale, i settori industriali, la fornitura dei servizi di trasporto e dei servizi locali hanno tutti orientato i piani operativi nel Land Meclemburgo-Pomerania Occidentale. In questo caso, gli interventi del FSE+ hanno individuato come priorità cardine il sostegno a favore dei lavoratori a turni e di altre famiglie con difficoltà complesse, pressioni quotidiane in termini di tempo, necessità di assistenza all'infanzia e altre esigenze di assistenza.

Fase 2 — Individuare le azioni e le risposte attente alla dimensione di genere

Tra tutti gli interventi possibili nell'ambito del FSE+ e/o del FESR per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, quali azioni finanziate dal FSE+ e dal FESR potrebbero fare la differenza per questa famiglia, offrendo loro un sostegno per accedere a servizi di assistenza all'infanzia e garantendo posti di lavoro con retribuzioni migliori che bilancino i problemi del lavoro a turni e dei trasporti locali?

Fase 3 — Agire

- Infrastrutture per l'istruzione e l'assistenza alla prima infanzia
- Infrastrutture per l'istruzione e la formazione professionale e l'apprendimento per gli adulti
- Misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro
- Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro
- Promozione dell'integrazione sociale delle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, tra cui gli indigenti e i bambini
- Nel quadro dell'obiettivo strategico 4, considerare la possibilità di effettuare investimenti nella costruzione di strutture di assistenza all'infanzia e di assistenza sociale, nonché l'ampliamento della forza lavoro nel settore assistenziale.





Caso di studio fittizio 3: trovare l'equilibrio tra la cura di sé stessi e la cura degli altri

Fase 1 — Comprendere le dinamiche

Tomás è un impiegato di 74 anni in pensione. Il suo reddito mensile di 850 euro è di poco superiore al reddito minimo nazionale spagnolo di 785 euro*. Si occupa a tempo pieno dell'assistenza di Isabel, che ha 73 anni ed è sua moglie da 52. La sua malattia di lunga durata fa sì che abbia bisogno di molte cure.

In Spagna gli uomini con più di 65 anni rappresentano il 16 % della popolazione, mentre le donne il 31 %. La speranza di vita media è di 80,5 anni per gli uomini e di 86,3 anni per le donne**. Malgrado Isabel non stia bene da molto tempo, Tomás teme che gli possa sopravvivere. Dopotutto, Tomás è più anziano e il lavoro dei prestatori di assistenza a lungo termine incide sulla loro speranza di vita.

Tomás e Isabel vivono nella periferia di una grande città, alla quale sono collegati con trasporti regolari. Il figlio e la figlia vivono ai due estremi della città. Hanno quattro nipoti, di età compresa tra i 12 e i 19 anni, che studiano a tempo pieno. La figlia, Asunción, lavora a tempo parziale e può quindi aiutare suo padre nelle faccende domestiche e per le visite mediche della madre. Il figlio, Miguel, li va a trovare il fine settimana ed è reperibile per le emergenze serali.

Fase 2 — Individuare le azioni e le risposte attente alla dimensione di genere

Fra tutti gli interventi possibili nell'ambito del FSE+ e/o del FESR per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, quali azioni finanziate dal FSE+ e dal FESR potrebbero fare la differenza per Tomás e Isabel, e la loro famiglia, garantendo loro serenità e alleviando le pressioni derivanti dalla necessità di conciliare la vita professionale e la vita familiare?

Fase 3 — Agire

- Nell'ambito del FESR, l'infrastruttura di un trasporto urbano pulito è una priorità
- Altre infrastrutture sociali che contribuiscono all'inclusione sociale nella comunità sono possibili nell'ambito dell'obiettivo strategico 3 del FSE+, come pure soluzioni per il miglioramento dell'infrastruttura sanitaria, compresa la digitalizzazione dell'assistenza sanitaria e le misure per migliorare l'accesso all'assistenza di lungo periodo (escluse le infrastrutture). Un ulteriore sostegno del FESR potrebbe essere destinato a promuovere l'innovazione tecnica da parte delle PMI operanti nel settore sanitario e dell'assistenza sociale
- Gli interventi finanziati che consentono alle persone di conciliare le esigenze di assistenza intergenerazionali con il lavoro e le necessità delle singole famiglie potrebbero prevedere miglioramenti nella tecnologia delle comunicazioni, per consentire un'assistenza e un sostegno a distanza; la possibilità di trasmettere ordinativi online di medicinali e generi di prima necessità; strutture di assistenza intergenerazionale a livello locale, finanziate e gestite dal settore pubblico, per alleviare la pressione sulle famiglie e il carico di lavoro dei prestatori di assistenza. Si tratta di un aspetto fondamentale per le donne, che spesso lavorano a tempo parziale per coprire le esigenze di assistenza di altre persone



* Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (2017), *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles — Spain* (Le pensioni in sintesi 2017: profili nazionali — Spagna), OCSE, Parigi. Disponibile all'indirizzo: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

** Eurostat (2018), *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* (La vita di uomini e donne in Europa: un ritratto statistico), edizione 2018, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>



Caso di studio fittizio 4: conciliare la cura dei figli e degli anziani con il lavoro a turni

Fase 1 — Comprendere le dinamiche

Tasheen e Imran, di 22 e 26 anni, sono immigrati di prima generazione che vivono alla periferia di un'importante capitale europea. Hanno due figli, uno di 3 anni e l'altro di 6 mesi. Tasheen non lavora fuori casa e non guida. Imran lavora a turni presso un ristorante locale. La madre di Tasheen, Bushra, e i suoi fratelli sono venuti a vivere nello stesso quartiere di recente, ma la madre ha 74 anni e soffre di demenza e diabete.

Tasheen possiede un diploma di scuola superiore e Imran una laurea in ingegneria informatica. Entrambi vorrebbero trovare posti di lavoro consoni alle loro competenze e potenzialità, ma hanno bisogno di aiuto per sviluppare le competenze nella lingua locale e preparare i CV.

Fase 2 — Individuare le azioni e le risposte attente alla dimensione di genere

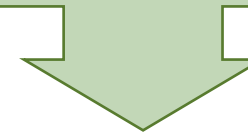
Tra tutti gli interventi possibili nell'ambito del FSE+ e/o del FESR per l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, quali azioni finanziate dal FSE+ e dal FESR potrebbero fare la differenza per Tasheen e Imran, offrendo loro un sostegno per accedere a un impiego retribuito, all'assistenza all'infanzia, ai servizi di assistenza locali per la madre di Tasheen e a un alloggio che garantisca loro incolumità e sicurezza?

Quali dati potete reperire sulle competenze, sui livelli di reddito e sul tipo di famiglie di migranti e altri gruppi che possono vivere in condizioni di emarginazione? Quali consultazioni potreste effettuare e come potreste adoperarvi per comprendere meglio le esigenze e le aspirazioni di questi gruppi?

Fase 3 — Agire

- L'obiettivo strategico 1 è la principale priorità del FESR: sostenere gli interventi per lo sviluppo delle competenze, la specializzazione intelligente, la transizione industriale, l'imprenditorialità, i servizi di incubazione per le PMI e gli spin-off.
- Esso si combina con le misure FSE+ per:
- sostenere l'economia sociale, le imprese sociali e le infrastrutture abitative per i migranti e i rifugiati;
- altre infrastrutture sociali che contribuiscono all'inclusione sociale nella comunità;
- infrastrutture sanitarie;
- misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro;
- il sostegno all'istruzione terziaria (infrastrutture escluse);
- il sostegno all'istruzione degli adulti (infrastrutture escluse);
- misure volte a promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva alla società;
- percorsi di integrazione e reinserimento nel mondo del lavoro per i soggetti svantaggiati;
- misure per migliorare l'accesso dei gruppi emarginati;
- misure volte a migliorare l'accesso all'assistenza a lungo termine (infrastrutture escluse); e
- misure volte a modernizzare i sistemi di previdenza sociale, compreso l'accesso alla stessa.

Sono molteplici gli interventi che potrebbero aiutare Tasheen e Imran, e la loro famiglia allargata, ad accedere alla formazione e alle opportunità sul mercato del lavoro; a rispondere alle loro esigenze abitative, di integrazione e protezione sociale e ad agevolare il loro contributo all'economia locale. Dati locali accurati e completi, disaggregati in base al genere, all'età, alla disabilità, alla razza e all'origine etnica, sono essenziali per orientare progetti e programmi ben mirati e localizzati che rispondano alle complesse esigenze di tutti e realizzino appieno le loro potenzialità.



Risorse supplementari

Per saperne di più, potete visitare le seguenti pagine:

- [Equilibrio tra attività professionale e vita familiare nell'Unione europea](#)
- [Sinergie e semplificazione della politica di coesione dopo il 2020: il Consiglio adotta conclusioni](#)



Strumento 5 — Definizione di partenariati e governance multilivello: individuazione di partner pertinenti, ruolo degli esperti di genere e composizione dei comitati di sorveglianza

Presentazione dello strumento

Questo strumento può essere utilizzato dalle autorità di gestione per garantire:

- che i soggetti pertinenti, in particolare quelli con competenze in materia di genere, siano inclusi nei processi di programmazione e sorveglianza dei fondi UE;
- che tutte le organizzazioni coinvolte nella progettazione e nell'attuazione dei programmi dei fondi UE integrino nella loro prassi l'analisi di genere.

I partner dei fondi UE guidano la programmazione e l'attuazione, supervisionano i risultati dei programmi e approvano i criteri di selezione e i piani di valutazione dei progetti. Il loro ruolo è quello di garantire la qualità dei processi dei fondi UE, nonché l'allineamento agli obiettivi generali dell'UE e degli Stati membri (articolo 6 del regolamento sulle disposizioni comuni). I partner pertinenti dovrebbero essere specificamente rappresentati all'interno dei comitati di sorveglianza dei fondi UE (articolo 34 del regolamento sulle disposizioni comuni). Per il periodo successivo al 2020, la Commissione propone «di attribuire un ruolo più incisivo ai comitati di sorveglianza per supervisionare la performance dei programmi e tutti i fattori che incidono su di essa» (relazione del regolamento sulle disposizioni comuni).

Includere attori pertinenti in una prospettiva di genere, in particolare quelli con competenze specialistiche, nella governance multilivello è importante per vari motivi:

- Il coinvolgimento dei partner competenti per la dimensione di genere, dalla [fase di pianificazione](#) dell'intervento fino alla [fase di valutazione](#), consente di individuare le problematiche e le implicazioni specifiche di genere che possono non essere state considerate inizialmente. Tali partner, e i relativi partenariati, svolgono un ruolo importante nel **migliorare le decisioni**

e le politiche pubbliche per affrontare i complessi e pluridimensionali problemi attuali. Ciò è particolarmente importante per la disuguaglianza di genere: affrontare questa problematica richiede una comprensione approfondita dell'impatto delle norme sociali, dei valori, della logica e del comportamento sociale. Le parti interessate e i beneficiari, sia uomini che donne, possono avvertire in modo diverso gli effetti delle decisioni sulle politiche e sui programmi pubblici. Possono avere priorità e prospettive diverse per quanto riguarda l'assegnazione delle risorse. La garanzia di una prospettiva di genere nell'analisi dei programmi, e l'equilibrio di genere nell'impegno delle parti interessate, ci offrono una prospettiva più ampia e una maggiore comprensione delle diverse realtà vissute da uomini e donne.

- I partenariati con gli esperti possono sviluppare capacità di analisi di genere, rafforzando nel contempo la comprensione degli aspetti di genere nell'attuazione dei programmi e nella concezione dei progetti. Il dialogo con i partner è essenziale anche per **individuare possibili azioni correttive o aggiuntive** nell'ambito di programmi e progetti. A tal fine si possono effettuare consultazioni con le organizzazioni della società civile che si occupano di parità di genere e con gli organismi statali competenti, responsabili della promozione dell'uguaglianza di genere.
- Una rappresentanza diversificata contribuisce inoltre alla **sensibilizzazione e allo sviluppo delle capacità** in materia di uguaglianza di genere per tutti gli attori. Questo aspetto si può realizzare creando opportunità di scambio di esperienze e di informazioni in materia di integrazione della dimensione di genere, uguaglianza e disuguaglianze in diversi settori strategici fra partner pertinenti per la dimensione di genere e responsabili politici. In questo modo si favoriscono l'apprendimento reciproco, l'arricchimento e risultati migliori grazie ai contributi dei partner che hanno una conoscenza specialistica delle questioni di

genere. Un'interazione prolungata e significativa tra i responsabili politici e le parti interessate crea uno spazio per migliorare la trasparenza e la fiducia. Ciò, a sua volta, può generare maggiori impegni nell'applicazione dei principi della parità di genere.

- I partner pertinenti per la dimensione di genere, come ad esempio le organizzazioni femminili e gli esperti di genere, **migliorano l'assunzione di responsabilità in merito agli impegni sulla parità di genere**. Essi fungono da «torri

di controllo», preposte a sorvegliare i processi delle politiche pubbliche al fine di garantire che i governi ottemperino agli impegni assunti in relazione agli obiettivi della parità di genere e siano chiamati a risponderne.

Misure per definire i partenariati e governance multilivello

Il regolamento sulle disposizioni comuni offre orientamenti sulla governance multilivello in relazione a:

1. Definizione di gruppi di partner da includere nelle consultazioni delle parti interessate

Regolamento sulle disposizioni comuni	Specifici di genere
a) autorità cittadine e altre autorità pubbliche	Tra gli organismi responsabili della promozione della parità di genere nelle amministrazioni cittadine e in altre autorità pubbliche vi sono le agenzie governative, come ad esempio i consigli consultivi in materia di parità di genere, gli organi amministrativi centrali semi-autonomi e le entità a livello regionale, provinciale e comunale ⁽⁷⁰⁾ . Tra i partner pertinenti per la dimensione di genere possono figurare i punti focali o i soggetti responsabili della promozione della parità di genere con ruoli giuridici o amministrativi, oppure autorità competente in settori specifici.
b) parti economiche e sociali	Le parti economiche e sociali specifiche per paese possono includere gli organismi competenti per la parità di genere che promuovono l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro e mediante i dialoghi sociali sul luogo di lavoro. Sono compresi i sindacati, l'industria e gli enti locali per lo sviluppo economico.
c) i pertinenti organismi che rappresentano la società civile, i partner ambientali e gli organismi responsabili della promozione dell'inclusione sociale, dei diritti fondamentali, dei diritti delle persone con disabilità, della parità di genere e della non discriminazione.	Nelle organizzazioni della società civile pertinenti rientrano i centri per gli studi e la ricerca sulle donne; organizzazioni femministe; istituti per la formazione delle competenze, istituti accademici e istituti di istruzione; imprese dirette da donne; altre imprese sociali; società del settore privato; i media locali e nazionali nonché le organizzazioni non governative (ONG). Esse comprendono in particolare le organizzazioni femminili, le ONG che si occupano di promozione della parità di genere, le organizzazioni della società civile guidate da persone con disabilità, le organizzazioni della società civile che rappresentano persone di diversa razza o origine etnica, comprese le associazioni di donne immigrate.

2. Rappresentanza nei comitati di sorveglianza

I comitati di sorveglianza guidano l'attuazione dei fondi UE e garantiscono che questa sia conforme ai criteri stabiliti nell'articolo 39 del regolamento sulle disposizioni comuni: efficacia, efficienza, rilevanza, coerenza e valore aggiunto dell'UE. Le

disuguaglianze di genere incidono su tutti questi criteri. Pertanto, garantirne il rispetto richiede livelli elevati di competenza in materia di genere, sotto forma di orientamenti provenienti dai partner pertinenti e dagli esperti sul tema. La rappresentanza dei comitati di sorveglianza dovrebbe tenere conto di diversi aspetti:

⁽⁷⁰⁾ Per ulteriori informazioni sulle strutture nazionali di sostegno alla parità di genere per ogni Stato membro dell'UE, potete consultare la pagina dell'EIGE su *Gender Mainstreaming in the EU Member States*: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

- **la rappresentanza di parti interessate pertinenti per la dimensione di genere:** vale a dire, garantire la rappresentanza delle suddette parti interessate — in particolare gli esperti in questa materia —, nella sorveglianza delle attività di consultazione dei comitati;
- **la rappresentanza sia di uomini che di donne:** assicurare l'equilibrio di genere tra i membri del gruppo (una rappresentanza con una proporzione di almeno 40/60). Ciò significa anche considerare la rappresentanza di donne e uomini in quanto beneficiari delle politiche e nei processi decisionali. Le donne dovrebbero

beneficiare delle politiche dell'UE nella stessa misura degli uomini. Tuttavia, rispetto agli uomini, sono notevolmente sottorappresentate nelle posizioni decisionali. Quando vi è uno squilibrio di genere nella partecipazione alla pianificazione e ai processi decisionali relativi alle azioni politiche, esso incide sui risultati, con gravi conseguenze per donne e uomini. Le politiche beneficiano di prospettive diverse. Una rappresentanza più equilibrata dal punto di vista del genere apporta esperienze diverse che possono migliorare i processi decisionali e i risultati complessivi.



Austria: i funzionari accrescono la loro conoscenza in materia di uguaglianza e sorveglianza nell'ambito dei fondi UE

Nel quadro dell'accordo di partenariato dell'Austria, il paese ha adottato varie misure per includere esperti e partner che si occupano di genere. Come indicato in precedenza nel presente kit di strumenti, tra queste vi sono:

- la formazione di gruppi di riflessione che includano esperti in materia di parità di genere;
- l'organizzazione di conferenze aperte di una giornata sui risultati intermedi delle osservazioni pubbliche sul progetto di bilancio;
- il coinvolgimento di un esperto rappresentante nazionale ufficiale sull'uguaglianza di genere (della Cancelleria federale);
- la garanzia di una partecipazione equilibrata di donne e uomini nel gruppo di programmazione.

I funzionari coinvolti nel Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) hanno beneficiato di una formazione per iniziative a favore della parità di genere, organizzata attraverso l'assistenza tecnica nell'ambito del fondo. La valutazione del programma operativo del FESR comprende una valutazione distinta dei principi orizzontali, comprese le attività di integrazione della dimensione di genere nei singoli assi prioritari. La valutazione ha inoltre coinvolto attivamente le parti interessate pertinenti, inserendole nei gruppi direttivi e nei laboratori. Per quanto riguarda l'attuazione del fondo, la sorveglianza e la guida delle attività, gli esperti di genere e i rappresentanti dei partner sono inclusi nel comitato di sorveglianza. In quanto membri, essi garantiscono una rappresentanza equilibrata e diversificata di prospettive diverse.



© Martial Red/Shutterstock.com

Per garantire che i candidati e il personale delle autorità di gestione comprendano gli aspetti della parità di genere, sono attuate due diverse misure, destinate a questi due gruppi separatamente. Ogni candidato riceve un «questionario sulle pari opportunità», che migliora la sua conoscenza delle disuguaglianze di genere esistenti e di come affrontarle nell'ambito di

attività finanziate. Nel contempo, viene condotta una formazione sulla parità di genere per il personale delle autorità di gestione, affinché quest'ultimo approfondisca la propria conoscenza sull'argomento.

Le misure del FSE comprendono anche attività finalizzate all'ampliamento della «banca della conoscenza» per la parità di genere all'interno del fondo. Ricevono sostegno le agenzie intermedie (*Zwischengeschalittete Stellen*) nonché i beneficiari impegnati nell'attuazione sistematica della parità di genere in tutte le fasi dei progetti. In ogni priorità d'investimento del FSE, almeno la metà della dotazione di bilancio dev'essere destinata alle donne e almeno la metà di tutti i partecipanti alle attività previste è costituita da donne. Per monitorare il FSE sono stati istituiti due gruppi di riflessione distinti: uno per l'integrazione della dimensione di genere e uno per la parità di genere. Creati durante la fase di pianificazione e destinati a operare per tutta la durata del fondo, tali gruppi monitorano i progressi compiuti nella riduzione delle disuguaglianze individuate tra donne e uomini attraverso le misure del FSE.

Risorse supplementari

Per saperne di più, potete visitare le seguenti pagine:

- [Rappresentanza nell'integrazione di genere](#)
- [Consultazioni delle parti interessate e approcci pratici](#)

Strumento 6 — Sviluppare indicatori quantitativi e qualitativi per promuovere l'uguaglianza di genere ⁽⁷¹⁾

Presentazione dello strumento

Questo strumento vi aiuterà a:

- definire indicatori quantitativi e qualitativi specifici per promuovere l'uguaglianza di genere, ampliando gli indicatori comuni già definiti per ciascun fondo. In questo modo gli Stati membri e l'UE potranno tenere un controllo sui contributi dei fondi alla parità di genere;
- allineare questi indicatori per promuovere la parità di genere con priorità nazionali in materia di uguaglianza. Ciò consentirà agli Stati membri di tenere un controllo sui contributi dei fondi a specifiche priorità nazionali in questioni di parità.

Questo strumento può orientare le autorità di gestione a livello nazionale e regionale nella formulazione dei programmi operativi, al fine di promuovere la parità tra donne e uomini in tutta la loro diversità. Gli indicatori specifici della parità di genere sono la chiave per fornire input sensibili alla dimensione di genere ai fini della valutazione annuale delle prestazioni, un'occasione importante per un dialogo politico su questioni fondamentali inerenti all'attuazione e ai risultati dei programmi. Essi forniscono inoltre informazioni pertinenti per il comitato di sorveglianza e per le valutazioni intermedie ed ex post.

Secondo quanto definito nell'articolo 17, paragrafo 3, lettera d), punto ii) del regolamento sulle disposizioni comuni, ogni obiettivo specifico in un programma operativo deve prevedere «indicatori di output e (...) indicatori di risultato con i corrispondenti target intermedi e target finali». Il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo di coesione, il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP) e il Fondo sociale europeo (FSE+) hanno definito degli indicatori comuni negli allegati ai loro specifici regolamenti. Gli Stati membri sono comunque liberi di aggiungerne degli altri. Oltre a questo specifico sostegno per l'elaborazione di indicatori relativi alla parità di genere, la raccolta di dati disaggregati per genere è considerata una procedura standard. Raccogliere tali dati sugli indicatori della parità di genere, unitamente alla disaggregazione di tutti gli indicatori in base al genere e ad altre caratteristiche importanti, ove possibile e sensato, è della massima importanza

in quanto incide su tutte le fasi della programmazione dei fondi UE.

Fasi dell'elaborazione di indicatori quantitativi e qualitativi

Le fasi dell'elaborazione di indicatori quantitativi e qualitativi comprendono:

1. esaminare l'obiettivo strategico, l'obiettivo specifico e le loro implicazioni per la parità di genere (cfr. lo [strumento 3](#));
2. esaminare i relativi indicatori di output e di risultato per determinare se possono essere suddivisi in base al genere (ed eventualmente in base ad altre caratteristiche quali l'età, la razza, l'origine etnica, la disabilità, l'ubicazione, il contesto socioeconomico ecc.);
3. fare riferimento alle domande nelle tabelle per esaminare una serie di indicatori da una prospettiva di genere;
4. esaminare gli indicatori di parità di genere campione illustrati di seguito;
5. definire indicatori pertinenti per promuovere la parità di genere in relazione agli output e ai risultati specifici, garantendo che questi siano allineati alle priorità nazionali e alle specificità di ciascun programma.

Lo strumento è strutturato come segue:

- tabelle contenenti indicatori comuni definiti negli allegati dei regolamenti specifici per:
 - FESR e Fondo di coesione (stessi indicatori comuni);
 - FSE+;
 - FEAMP.
- orientamenti specifici in ciascuna tabella per la definizione di indicatori di uguaglianza di genere, tra cui:
 - interrogativi posti affinché riflettiate su quando definire specifici indicatori qualitativi e quantitativi per promuovere la parità di genere e su come allinearli alle priorità nazionali;
 - esempi di indicatori per la promozione della parità di genere, comuni per i fondi UE discussi. (*N.B.: questi indicatori sono esempi che dovrebbero essere sviluppati ulteriormente e allineati alle priorità nazionali e alle specificità di ogni programma*).

⁽⁷¹⁾ Questo strumento non propone di modificare gli indicatori comuni o di aggiungerne di nuovi ai regolamenti proposti; suggerisce indicatori supplementari specifici per programma che gli Stati membri potrebbero voler utilizzare in aggiunta agli indicatori comuni.

FESR e Fondo di coesione (stessi indicatori comuni)

Obiettivo strategico	Obiettivo specifico	Output	Risultati	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori ⁽⁷²⁾
Obiettivo strategico 1: un'Europa più intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica intelligente e innovativa	i) Rafforzare le capacità di ricerca e innovazione e l'utilizzo di tecnologie avanzate	CCO ⁽⁷³⁾ 01 – Le imprese ricevono sostegno per innovare CCO 02 – I ricercatori lavorano in centri di ricerca beneficiari di un sostegno	CCR ⁽⁷⁴⁾ 01 – Le PMI introducono innovazioni di prodotto, di processo, di commercializzazione o organizzative	- Quante imprese sono di proprietà di donne rispetto al numero imprese di proprietà di uomini? - Quante uomini e quante donne sono ricercatori che lavorano presso centri di ricerca beneficiari di un sostegno? - Qual è il sostegno erogato alle imprese a capitale femminile rispetto a quello erogato alle imprese a capitale maschile?	Livello degli output - Imprese a capitale femminile e maschile beneficiarie di un sostegno per innovare - Importo medio del sostegno erogato alle imprese a capitale femminile e maschile - Ricercatori donne e uomini che lavorano presso centri di ricerca beneficiari di un sostegno Livello dei risultati - PMI a capitale femminile e maschile introducono innovazioni a livello di prodotto, processo, commercializzazione o organizzazione
	ii) Sfruttare i vantaggi della digitalizzazione per i cittadini, le imprese e i governi	CCO 03 – Imprese e istituti pubblici sono beneficiari di un sostegno per lo sviluppo di prodotti, servizi e applicazioni digitali	CCR 02 – Ulteriori utenti di nuovi prodotti, servizi e applicazioni digitali sviluppati da imprese e istituzioni pubbliche	- Chi sono gli utenti e i non utenti (donne e uomini) di nuovi prodotti e servizi digitali? - Si tratta di prodotti e servizi utilizzati allo stesso modo da donne e uomini? - Quante imprese sono a capitale femminile e quante a capitale maschile?	Livello degli output - Imprese a capitale femminile e maschile sono beneficiarie di un sostegno per lo sviluppo di prodotti, servizi e applicazioni digitali - Importo medio del sostegno erogato alle imprese a capitale femminile e maschile Livello dei risultati - Donne e uomini utenti di nuovi prodotti e servizi digitali - Divario nei tassi di utenza tra donne e uomini - Soddisfazione di donne e uomini utenti per i prodotti, i servizi e le applicazioni digitali

⁽⁷²⁾ Gli indicatori dovrebbero essere definiti sotto forma di cifre e/o percentuali, ad esempio di imprese a capitale femminile e maschile. È preferibile concentrarsi sulle percentuali (%), dal momento che i numeri semplici non sono l'ideale per gli indicatori.

⁽⁷³⁾ CCO: Indicatore fondamentale comune di output.

⁽⁷⁴⁾ CCR: Indicatore fondamentale comune di risultato.

Obiettivo strategico	Obiettivo specifico	Output	Risultati	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori ⁽⁷²⁾
Obiettivo strategico 1: un'Europa più intelligente attraverso la promozione di una trasformazione economica intelligente e innovativa	iii) Rafforzare la crescita e la competitività delle PMI	CCO 04 – PMI beneficiarie di un sostegno per la creazione di posti di lavoro e di crescita	CCR 03 – Posti di lavoro creati nelle PMI beneficiarie di un sostegno	- Quante PMI beneficiarie di un sostegno sono a capitale femminile rispetto a quelle a capitale maschile? - Quali tipi di posti di lavoro vengono creati? All'interno di quali settori sono stati creati questi posti di lavoro? - Questo settore è maggiormente dominato da uomini o da donne? O esiste forse una distribuzione equa? - In che modo questi posti di lavoro sosterranno l'occupazione femminile rispetto a quella maschile?	Livello degli output - PMI a capitale femminile e maschile ricevono un sostegno per la creazione di crescita - Importo medio del sostegno erogato alle imprese a capitale femminile e maschile Livello dei risultati - Tipo di posti di lavoro creati - Numero/percentuale di posti di lavoro creati per uomini e donne - Numero/percentuale di posti di lavoro creati per uomini e donne in settori a prevalenza femminile/maschile
	iv) Sviluppare competenze per la specializzazione intelligente, la transizione industriale e l'imprenditorialità	CCO 05 – Le PMI investono nello sviluppo di competenze	CCR 04 – Il personale di PMI fruisce di percorsi formativi per lo sviluppo di competenze	- Quante PMI beneficiarie di un sostegno sono a capitale femminile rispetto a quelle a capitale maschile? - Che tipi di competenze vengono promossi? In quali settori sono necessarie queste competenze? In che modo sosterranno lo sviluppo delle competenze delle donne rispetto a quelle degli uomini? - Questi settori sono dominati da donne o da uomini? O vi è forse una distribuzione equa?	Livello degli output - PMI di proprietà di donne e uomini investono nello sviluppo di competenze - Importo medio del sostegno erogato alle imprese a capitale femminile e maschile - Costo medio della formazione in base al personale maschile e femminile formato Livello dei risultati Numero/percentuale di donne e uomini del personale delle PMI che hanno fruito di una formazione per lo sviluppo delle competenze Tipi di formazione per lo sviluppo delle competenze alle quali accedono uomini e donne
Obiettivo strategico 2: un'Europa più verde e a basse emissioni di carbonio attraverso la promozione di una transizione verso un'energia pulita ed equa, di investimenti verdi e blu, dell'economia circolare, dell'adattamento ai cambiamenti climatici e della gestione e prevenzione dei rischi	i) Promuovere misure di efficienza energetica	CCO 06 – Investimenti in misure volte a migliorare l'efficienza energetica	CCR 05 – Beneficiari con una migliore classificazione energetica	- In che modo le misure finalizzate a migliorare l'efficienza energetica hanno un effetto su donne e uomini in tutta la loro diversità? È possibile che vi sia una differenza? - Tali effetti possono essere influenzati da altre caratteristiche sociodemografiche quali l'età, la situazione socioeconomica e l'istruzione? - Alle eventuali consultazioni parteciperanno sia uomini che donne?	Livello degli output - Tipo di investimenti in misure volte a migliorare l'efficienza energetica Livello dei risultati - Uomini e donne beneficiari con migliori classificazioni energetiche

Obiettivo strategico	Obiettivo specifico	Output	Risultati	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori ⁽⁷²⁾
Obiettivo strategico 2: un'Europa più verde e a basse emissioni di carbonio attraverso la promozione di una transizione verso un'energia pulita ed equa, di investimenti verdi e blu, dell'economia circolare, dell'adattamento ai cambiamenti climatici e della gestione e prevenzione dei rischi	ii) Promuovere le energie rinnovabili	CCO 07 – Capacità supplementare di produzione di energie rinnovabili	CCR 06 – Volume delle energie rinnovabili supplementari prodotte	- Chi beneficerà della capacità supplementare di produzione di energia rinnovabile? Vi saranno benefici diversi per donne e uomini? Tali benefici saranno influenzati da altre loro caratteristiche? - Alle eventuali consultazioni parteciperanno sia uomini che donne?	Livello dei risultati Donne e uomini beneficiari del volume di energia rinnovabile supplementare prodotta
	iii) Sviluppare sistemi, reti e impianti di stoccaggio energetici intelligenti a livello locale	CCO 08 – Sistemi di gestione digitali sviluppati per reti intelligenti	CCR 07 – Ulteriori utenti connessi a reti intelligenti	- Chi sono gli utenti dei sistemi di gestione digitale per le reti intelligenti? Il numero di utenti maschili è pari a quello degli utenti femminili? - Alle eventuali consultazioni parteciperanno sia uomini che donne?	Livello dei risultati Ulteriori utenti donne e uomini collegati alle reti intelligenti
	iv) Promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi e la resilienza alle calamità	CCO 09 – Sistemi nuovi o aggiornati di sorveglianza, allarme e reazione in caso di calamità	CCR 08 – Ulteriore popolazione che beneficia delle misure di protezione contro inondazioni, incendi boschivi e altre calamità naturali connesse al clima	- Chi trarrà beneficio dai sistemi nuovi o aggiornati di sorveglianza, allarme e reazione in caso di calamità? Uomini e donne ne beneficeranno nella stessa misura? - I sistemi di reazione tengono conto delle differenze presenti nei modelli tradizionali? (gli uomini nella sfera professionale, le donne nella sfera privata, più uomini posseggono/utilizzano un'automobile, le donne spesso si prendono cura di altre persone e devono prendersi cura dei familiari non autosufficienti anche in caso di calamità...)	Livello dei risultati Un numero maggiore di donne e uomini beneficia di misure di protezione contro le inondazioni, gli incendi boschivi e altre calamità naturali legate al clima
	v) Promuovere la gestione sostenibile dell'acqua	CCO 10 – Nuove o maggiori capacità di trattamento delle acque reflue	CCR 09 – Ulteriore popolazione collegata, quanto meno, al trattamento secondario delle acque reflue	- Chi trarrà beneficio dalla nuova o migliore capacità di trattamento delle acque reflue? Uomini e donne ne beneficeranno nella stessa misura? - Alle eventuali consultazioni parteciperanno sia uomini che donne?	Livello dei risultati Ulteriori donne e uomini connessi, quanto meno, al trattamento secondario delle acque reflue
	vi) Promuovere la transizione verso un'economia circolare	CCO 11 – Nuove o maggiori capacità di riciclaggio dei rifiuti	CCR 10 – Volumi maggiori di rifiuti riciclati	- Chi trarrà beneficio dalla nuova o migliore capacità di riciclaggio dei rifiuti? Uomini e donne ne beneficeranno nella stessa misura? - Le considerazioni sui comportamenti e i ruoli di uomini e donne sono incluse nelle attività volte a promuovere la transizione verso l'economia circolare? - Alle eventuali consultazioni parteciperanno sia uomini che donne?	Livello dei risultati - Volumi maggiori di rifiuti riciclati in base al genere (donne vs uomini) - Modalità sensibili alla dimensione di genere per promuovere la transizione, ad esempio il grado di attenzione alle esigenze e alle preferenze di uomini e donne - Disponibilità della valutazione basata sul genere del riciclaggio dei rifiuti - Soddisfazione di utenti donne e uomini per le misure

Obiettivo strategico	Obiettivo specifico	Output	Risultati	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori ⁽⁷²⁾
Obiettivo strategico 2: un'Europa più verde e a basse emissioni di carbonio attraverso la promozione di una transizione verso un'energia pulita ed equa, di investimenti verdi e blu, dell'economia circolare, dell'adattamento ai cambiamenti climatici e della gestione e prevenzione dei rischi	vii) Rafforzare la biodiversità e le infrastrutture verdi nell'ambiente urbano, e ridurre l'inquinamento	CCO 12 – Superficie delle infrastrutture verdi nelle zone urbane	CCR 11 – Popolazione che beneficia delle misure per la qualità dell'aria	- Chi utilizzerà e trarrà beneficio dalla superficie delle infrastrutture verdi nelle aree urbane? Uomini e donne utilizzeranno tali infrastrutture nello stesso modo? Uomini e donne ne beneficeranno in egual misura? - Chi vive in queste zone?	Livello dei risultati - Donne e uomini nella popolazione che beneficia di misure sulla qualità dell'aria - Soddisfazione di donne e uomini per queste misure
	i) Rafforzare la connettività digitale	CCO 13 – Ulteriori famiglie e imprese con copertura di reti a banda larga ad altissima capacità	CCR 12 – Ulteriori famiglie e imprese con abbonamenti a reti a banda larga ad altissima capacità	- Le ulteriori famiglie coperte da reti a banda larga ad altissima capacità, che tipi di famiglie saranno (ad esempio, famiglie con capofamiglia di sesso femminile o maschile, famiglie monoparentali ecc.)? Chi vive in queste famiglie? - Chi sono i proprietari delle imprese con reti a banda larga ad altissima capacità? - Quali sono i dati disponibili sull'accessibilità/convenienza dell'accesso? In che modo ciò influisce su donne e uomini in modo diverso?	Livello dei risultati - Un maggior numero di nuclei familiari con capofamiglia di sesso femminile e maschile abbonati a reti a banda larga ad altissima capacità - Imprese a capitale femminile e maschile coperte da reti a banda larga ad altissima capacità
Obiettivo strategico 3: un'Europa più connessa attraverso il rafforzamento della mobilità e della connettività regionale alle TIC	ii) Sviluppare una rete TEN-T intermodale, sicura, sostenibile, resiliente ai cambiamenti climatici e intelligente ⁽⁷⁵⁾	CCO 14 — Strada TEN-T: strade nuove e migliorate	CCR 13 – Risparmio di tempo grazie alla migliore infrastruttura stradale	- Chi utilizzerà e trarrà beneficio dalle strade nuove o migliorate? Uomini e donne utilizzeranno queste strade nello stesso modo? Ne beneficeranno in egual misura? - Chi risparmierà tempo grazie al miglioramento dell'infrastruttura stradale? Gli uomini o le donne? O entrambi? Perché? - Sono state incluse diverse considerazioni in materia di sicurezza e sanità per gli uomini e le donne che vivono in prossimità delle strade?	Livello dei risultati Risparmi di tempo per uomini e donne grazie al miglioramento dell'infrastruttura stradale

⁽⁷⁵⁾ Rete transeuropea di trasporto

Obiettivo strategico	Obiettivo specifico	Output	Risultati	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori ⁽⁷²⁾
Obiettivo strategico 3: un'Europa più connessa attraverso il rafforzamento della mobilità e della connettività regionale alle TIC	iii) Sviluppare una mobilità locale, regionale e nazionale, intelligente e intermodale, resiliente ai cambiamenti climatici e sostenibile, migliorando l'accesso alla rete TEN-T e la mobilità transfrontaliera	CCO 15 — Ferrovie TEN-T: ferrovie nuove e migliorate	CCR 14 – Numero di passeggeri serviti annualmente da migliori trasporti ferroviari	- Chi utilizzerà e trarrà beneficio dalle ferrovie nuove o migliorate? Uomini e donne utilizzeranno il trasporto ferroviario nello stesso modo? Ne beneficeranno in egual misura? - Chi risparmierà tempo grazie al miglioramento del trasporto ferroviario? Gli uomini o le donne? O entrambi? Perché?	Livello dei risultati - Numero annuale di passeggeri donne e uomini serviti da un trasporto ferroviario migliore - Tempo medio risparmiato da passeggeri donne e uomini
	iv) Promuovere la mobilità urbana multimodale sostenibile	CCO 16 – Estensione e modernizzazione delle linee tranviarie e metropolitane	CCR 15 – Utenti serviti annualmente da linee tranviarie e metropolitane nuove e modernizzate	- Chi farà uso delle linee tranviarie e metropolitane ampliate e modernizzate, e chi ne trarrà beneficio? Uomini e donne utilizzano queste linee nello stesso modo? Ne beneficeranno in egual misura? - Chi risparmierà tempo grazie a linee tranviarie e metropolitane nuove e modernizzate? Gli uomini o le donne? O entrambi? Perché? - Durante il processo di estensione e modernizzazione si tiene conto delle diverse esigenze di uomini e donne? (ad esempio, è importante prevedere estensioni verso i parchi industriali e altre sedi di lavoro, nonché fermate/connessioni supplementari con scuole, ospedali, negozi e altri servizi).	Livello dei risultati Gli utenti annuali maschili e femminili sono serviti da linee di tram e metropolitana nuove e modernizzate
Obiettivo strategico 4: un'Europa più sociale che attui il pilastro europeo dei diritti sociali	i) Rafforzare l'efficacia dei mercati del lavoro e l'accesso a un'occupazione di qualità mediante lo sviluppo dell'innovazione e delle infrastrutture sociali	CCO 17 – Disoccupati serviti annualmente da strutture potenziate per i servizi per l'impiego	CCR 16 – Persone in cerca di lavoro che utilizzano annualmente strutture potenziate per i servizi per l'impiego	- Quali sono i tassi di disoccupazione di donne e uomini? - In che modo le strutture per i servizi per l'impiego sono organizzate per rispondere alle esigenze di donne e uomini in tutta la loro diversità? - Nello sviluppo di questi servizi vengono utilizzati approcci partecipativi sensibili alle questioni di genere?	Livello degli output - Uomini e donne disoccupati, serviti annualmente da migliori strutture per i servizi per l'impiego - Potenziamento delle strutture per servizi per l'impiego Livello dei risultati - Donne e uomini in cerca di lavoro che utilizzano annualmente strutture potenziate per i servizi per l'impiego

Obiettivo strategico	Obiettivo specifico	Output	Risultati	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori ⁽⁷²⁾
Obiettivo strategico 4: un'Europa più sociale che attui il pilastro europeo dei diritti sociali	ii) Migliorare l'accesso a servizi inclusivi e di qualità nell'ambito dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento permanente mediante lo sviluppo di infrastrutture	CCO 18 – Nuove o maggiori capacità per infrastrutture di assistenza all'infanzia e d'istruzione	CCR 17 – Utenti che utilizzano annualmente le infrastrutture per l'istruzione e l'assistenza all'infanzia nuove o rimodernate	- Chi utilizza e fruisce dell'assistenza all'infanzia? Uomini e donne utilizzeranno le infrastrutture di assistenza all'infanzia nella stessa misura? Ne beneficeranno allo stesso modo? - In che modo le infrastrutture per l'infanzia e l'istruzione influenzano l'occupabilità di donne e uomini? - I ragazzi e le ragazze hanno lo stesso accesso a strutture di assistenza all'infanzia e d'istruzione nuove e migliorate?	Livello dei risultati - Ragazzi e ragazze serviti annualmente da strutture di assistenza all'infanzia e d'istruzione nuove o rimodernate - Numero/percentuale di nuclei familiari (per tipo di famiglie, ad esempio a capofamiglia di sesso femminile o maschile, famiglie monoparentali ecc.) il cui onere per l'assistenza all'infanzia è stato ridotto grazie a infrastrutture nuove o rimodernate - Orario medio di apertura delle strutture di assistenza all'infanzia
	iii) Aumentare l'integrazione socioeconomica delle comunità emarginate, dei migranti e dei gruppi svantaggiati attraverso misure integrate che comprendono alloggi e servizi sociali;	CCO 19 – Maggiori capacità delle infrastrutture di accoglienza create o migliorate	CCR 18 – Utenti che utilizzano annualmente nuove e migliori strutture di accoglienza e abitative	- Chi utilizzerà e trarrà beneficio dalla capacità aggiuntiva delle infrastrutture di accoglienza? Uomini e donne utilizzeranno tali infrastrutture nella stessa misura? Ne beneficeranno allo stesso modo? - Esistono valutazioni attente alla dimensione di genere delle esigenze di donne e uomini tra questi gruppi? - Chi vive in comunità emarginate? Chi sono i migranti e i gruppi svantaggiati? Vi sono gruppi all'interno di questi gruppi, ad esempio uomini e donne che sono più o meno integrati?	Livello dei risultati - Utenti donne e uomini serviti annualmente da strutture di accoglienza e abitative nuove e migliorate - Costo medio dei servizi per utenti donne e uomini - Soddisfazione degli utenti donne e uomini per i servizi
	iv) Garantire parità di accesso all'assistenza sanitaria attraverso lo sviluppo di infrastrutture, compresa l'assistenza sanitaria di base	CCO 20 – Nuove o maggiori capacità delle infrastrutture di assistenza sanitaria	CCR 19 – Popolazione con accesso a servizi di assistenza sanitaria migliori	- Le valutazioni delle esigenze di donne e uomini, attente alle problematiche di genere, sono legate alle infrastrutture disponibili? - Chi utilizzerà e trarrà beneficio dalla nuova o migliorata capacità delle infrastrutture sanitarie? Uomini e donne ne beneficeranno in egual misura? - In che modo la capacità nuova o migliorata delle infrastrutture di assistenza sanitaria tiene conto delle diverse esigenze sanitarie di uomini e donne durante l'intero ciclo di vita?	Livello degli output - Tipo di capacità nuova o migliorata delle infrastrutture sanitarie - Capacità nuova o migliorata delle infrastrutture di assistenza sanitaria per rispondere in egual misura alle esigenze degli utenti donne e uomini - Spazi destinati ai bambini disponibili nelle sale d'attesa Livello dei risultati - Donne e uomini con accesso a servizi sanitari migliorati

Fondo sociale europeo Plus

Indicatori	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori
1) Indicatori comuni di output relativi alle operazioni rivolte alle persone: 1a) Indicatori comuni di output per i partecipanti Gli indicatori comuni di output per i partecipanti sono ⁽⁷⁶⁾: - i disoccupati, compresi i disoccupati di lunga durata (*), - i disoccupati di lunga durata (*), - le persone inattive (*), - i lavoratori, compresi i lavoratori autonomi (*), - le persone di età inferiore a 30 anni (*), - le persone di età superiore a 54 anni (*), - i titolari di un diploma d'istruzione secondaria inferiore o più basso [ISCED ⁽⁷⁷⁾ 0-2] (*), - i titolari di un diploma di insegnamento secondario superiore (ISCED 3) o di un diploma di istruzione post secondaria (ISCED 4) (*), - i titolari di un diploma d'istruzione terziaria (ISCED da 5 a 8) (*), Il numero totale dei partecipanti dovrebbe essere calcolato automaticamente sulla base degli indicatori comuni di output relativi alla posizione nella professione.	- Quali sono le cause alla base della posizione nella professione di uomini e donne? - In tutti gli Stati membri la posizione nella professione di donne e uomini è diversa; quale ne è la causa nello Stato membro interessato? - Quali sono le cause specifiche alla radice delle disuguaglianze sul mercato del lavoro? - Qual è la percentuale di donne e uomini nei settori e nei gruppi di riferimento?	- Spesa media per le misure a favore delle donne rispetto agli uomini - Tipi di occupazione tra le donne rispetto agli uomini - Disaggregare questi indicatori in base alle donne e agli uomini alle donne con/senza figli - Disaggregare questi indicatori per donne e uomini genitori soli - Soddisfazione di donne e uomini partecipanti - Percentuale di spesa per misure esplicite in materia di parità di genere
1b) Altri indicatori comuni di output (se i dati per questi indicatori non sono raccolti da registri di dati, i valori su tali indicatori possono essere determinati sulla base di stime informate da parte del beneficiario): - partecipanti con disabilità (**) - cittadini di paesi terzi (*) - partecipanti di origine straniera (*) - minoranze (comprese le comunità emarginate come i Rom) (**) - senzatetto o persone colpite da esclusione abitativa (*) - partecipanti provenienti da zone rurali (*)	- Vi sono differenze tra donne e uomini all'interno di questi gruppi? Perché? - Come si possono affrontare queste differenze?	- Uomini e donne partecipanti con figli - Uomini e donne partecipanti come genitori soli - Spesa media per donne e uomini partecipanti - Soddisfazione di donne e uomini partecipanti - Percentuale di spesa per misure esplicite in materia di parità di genere

⁽⁷⁶⁾ I dati comunicati per gli indicatori contrassegnati dal simbolo «(*)» sono dati personali ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679. I dati comunicati per gli indicatori contrassegnati dal simbolo «(**)» sono una categoria particolare di dati ai sensi dell'articolo 9 del regolamento (UE) 2016/679.

⁽⁷⁷⁾ ISCED: International Standard Classification of Education (Classificazione internazionale tipo dell'istruzione)

Indicatori	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori
2) Gli indicatori comuni di output per gli enti sono: • numero di pubbliche amministrazioni o servizi pubblici che ricevono un sostegno a livello nazionale, regionale o locale • numero di micro, piccole e medie imprese che ricevono un sostegno (comprese le società cooperative e le imprese sociali)	• Esiste una differenza nel sostegno ottenuto da micro, piccole e medie imprese a capitale femminile e maschile (comprese le cooperative e le imprese sociali)? Perché? • Vogliamo promuovere una situazione diversa?	• Tipo di sostegno ottenuto da micro, piccole e medie imprese a capitale femminile e maschile (comprese le cooperative e le imprese sociali) • Spesa media per le imprese a capitale femminile e maschile • Soddisfazione di beneficiari donne e uomini • Percentuale di spesa per misure esplicite in materia di parità di genere
3) Gli indicatori comuni di risultato immediato per i partecipanti sono: • partecipanti che cercano un lavoro alla fine della loro partecipazione all'intervento (*) • partecipanti in un percorso d'istruzione o di formazione alla fine della loro partecipazione all'intervento (*) • partecipanti che ottengono una qualifica alla fine della loro partecipazione all'intervento (*) • partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, alla fine della loro partecipazione all'intervento (*)	• Vi è una differenza tra donne e uomini all'interno di questi gruppi? Perché? • Vogliamo promuovere una situazione diversa?	• Tipi di posti di lavoro cercati dalle donne rispetto agli uomini • Tipi di qualifiche tra donne e uomini alla fine della loro partecipazione all'intervento • Tipi di occupazione e lavoro autonomo tra donne e uomini
4) Indicatori comuni di risultato a lungo termine per i partecipanti: • partecipanti che hanno un lavoro, anche autonomo, sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento (*) • partecipanti che godono di una migliore situazione sul mercato del lavoro sei mesi dopo la fine della loro partecipazione all'intervento (*) Come requisito minimo, questi dati dovrebbero essere raccolti sulla base di un campione rappresentativo di partecipanti all'interno di ciascun obiettivo specifico. La validità interna del campione dovrebbe essere garantita in modo tale che i dati possano essere generalizzati al livello dell'obiettivo specifico.	• Vi è una differenza tra donne e uomini all'interno di questi gruppi? Perché?	• Tipi di occupazione tra le donne rispetto agli uomini • Salari medi tra donne e uomini • Indicatori relativi alla qualità del lavoro di donne e uomini • Percezione di beneficiari donne e uomini circa la loro situazione sul mercato del lavoro (ovvero se è migliorata o meno)

Nel regolamento relativo al FSE+ si legge (allegato 1, pag. 1): «Indicatori comuni per il sostegno generale della componente del FSE+ in regime di gestione concorrente. Tutti i dati personali devono essere disaggregati per genere [femminile, maschile, "non binario" ⁽⁷⁸⁾]. Se alcuni risultati non sono possibili, i dati per questi risultati non devono essere rilevati e comunicati».

⁽⁷⁸⁾ Una persona che non si identifica né come donna né come uomo.

Indicatori comuni per il sostegno del Fondo sociale europeo Plus volto a risolvere il problema della deprivazione materiale

Indicatori	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori
1) Indicatori di prodotto a) Valore monetario totale dei beni e dei prodotti alimentari distribuiti: i) valore totale del sostegno alimentare a) valore monetario totale dei prodotti alimentari per i bambini b) valore monetario totale dei prodotti alimentari per i senzatetto c) valore monetario totale dei prodotti alimentari per altri gruppi destinatari ii) valore totale dei beni distribuiti a) valore monetario totale dei beni per i bambini b) valore monetario totale dei beni per i senzatetto c) valore monetario totale dei beni per altri gruppi destinatari	• Vi è una differenza nel valore monetario totale dei prodotti alimentari erogati alle donne/ragazze rispetto a quelli erogati agli uomini/ai ragazzi all'interno di questi gruppi specifici? • È disponibile una valutazione della situazione dei diversi gruppi di donne e uomini e delle loro specifiche esigenze? • I beni forniti rispondono alle diverse preferenze ed esigenze di donne e uomini? • Vengono affrontate le esigenze specifiche delle donne in materia di salute riproduttiva?	• Valore monetario totale dei beni forniti per rispondere alle esigenze di salute riproduttiva delle donne (ad esempio, assorbenti ecc.) • Valore monetario/spesa medi per donne e uomini in termini di distribuzione di prodotti alimentari e beni • Soddisfazione di beneficiari donne e uomini per i prodotti alimentari e i beni distribuiti
b) Quantitativo totale di sostegno alimentare distribuito (tonnellate), nell'ambito del quale: a) quota di prodotti alimentari per i quali solo il trasporto, la distribuzione e lo stoccaggio sono stati pagati dal programma (in %); b) quota di prodotti alimentari cofinanziati dal FSE+ sul volume totale dei prodotti alimentari distribuiti ai beneficiari (in %)	• In che modo si tiene conto delle diverse esigenze di uomini e donne? • Come sono coinvolti gli uomini e le donne nei sistemi di distribuzione? • Chi sono i fornitori di prodotti alimentari? Le imprese a capitale femminile e le imprese di agricoltori sono rappresentate in egual misura tra i fornitori?	• Imprese a capitale femminile e maschile tra i fornitori • Percentuale di prodotti alimentari provenienti da imprese fornitrici a capitale femminile e maschile

Indicatori	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori
3) Indicatori comuni di risultato Numero di destinatari finali che ricevono un sostegno alimentare, tra cui: • numero di bambini di età inferiore a 18 anni • numero di giovani di età compresa tra 18 e 29 anni • numero di destinatari finali di età superiore a 54 anni • numero di destinatari finali con disabilità • numero di cittadini di paesi terzi • numero di destinatari finali di origine straniera e minoranze (comprese le comunità emarginate come i Rom) • numero di destinatari finali senza tetto o di destinatari finali colpiti da esclusione abitativa Numero di destinatari finali che ricevono un sostegno materiale: • numero di bambini di età inferiore a 18 anni • numero di giovani di età compresa tra 18 e 29 anni • numero di destinatari finali di età superiore a 54 anni • numero di destinatari finali con disabilità • numero di cittadini di paesi terzi • numero di destinatari finali di origine straniera e minoranze (comprese le comunità emarginate come i Rom) • numero di destinatari finali senza tetto o di destinatari finali colpiti da esclusione abitativa	• Vi sono differenze nel sostegno alimentare erogato a uomini e donne? • Sono prese in considerazione le diverse esigenze di uomini e donne in termini di apporto di vitamine e alimenti durante l'intero ciclo di vita? • Si tiene conto delle preferenze di uomini e donne per quanto riguarda la fornitura di prodotti alimentari? • Vengono considerate le possibili differenze nel raggiungere i beneficiari donne e uomini? • Sono disponibili valutazioni delle diverse esigenze e preferenze di donne e uomini tra i gruppi destinatari? • Esiste una differenza nel sostegno materiale erogato a uomini e donne? • Sono prese in considerazione le diverse esigenze di sostegno materiale di uomini e donne durante l'intero ciclo di vita? • Sono prese in considerazione le modalità con cui il sostegno materiale può o meno creare per donne e uomini situazioni che possono mettere a repentaglio la loro vita?	• Soddisfazione di beneficiari donne e uomini • Imprese a capitale femminile e maschile tra i fornitori

Indicatori del Fondo sociale europeo Plus per la componente sanità ⁽⁷⁹⁾

Indicatori	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori
Livello di attività integrate nel settore sanitario e utilizzo dei risultati del programma nelle politiche sanitarie nazionali: • numero di pazienti sostenuti dalle reti europee di riferimento • numero di valutazioni cliniche congiunte delle tecnologie sanitarie • numero di migliori pratiche trasferite • grado di utilizzo dei risultati del programma nella politica sanitaria nazionale, secondo la misurazione effettuata tramite un questionario «prima e dopo»	• Vi sono differenze nel modo in cui i pazienti uomini e le pazienti donne ricevono il sostegno delle reti di riferimento europee? • Gli indicatori disaggregati presentano differenze quantitative? Se sono diverse le cifre di uomini o donne sostenuti dalle reti di riferimento europee, come si può spiegare tale situazione? • Le donne sono più numerose degli uomini ad accedere alle valutazioni cliniche congiunte delle tecnologie sanitarie? • Vengono trasferite le pratiche migliori, comprese le descrizioni delle situazioni sanitarie di uomini e donne e delle loro diverse esigenze sanitarie durante il ciclo di vita? • Nelle politiche sanitarie nazionali vengono utilizzati più risultati inerenti alle donne o agli uomini? Perché gli altri risultati sono meno frequenti?	• Studio di valutazione disponibile, attento alla dimensione di genere, sulla tecnologia sanitaria • Risultati del questionario disaggregati in base al genere • Tipo di problemi sanitari affrontati dalla tecnologia che beneficia di un sostegno, compresi i diversi bisogni e problemi di salute incontrati da donne e uomini • Risultati relativi all'integrazione della dimensione di genere nello sviluppo delle tecnologie e delle politiche sanitarie

⁽⁷⁹⁾ Si noti che la componente sanità del FSE+ è in gestione diretta. Pertanto, non segue le stesse regole del settore principale del FSE+ in regime di gestione concorrente.

Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca

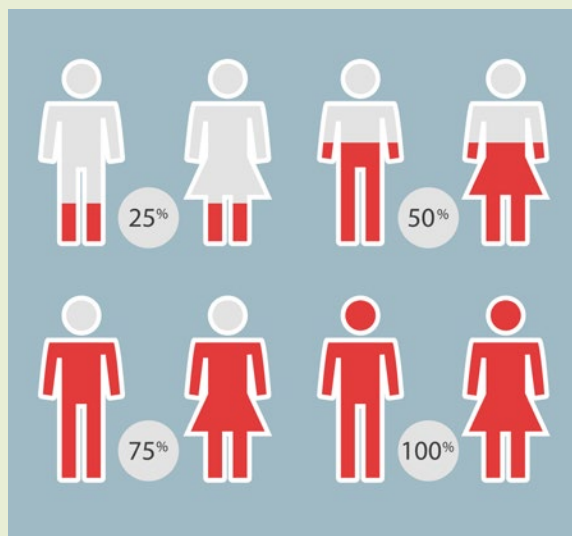
Indicatori comuni

Priorità	Indicatore	Domande per gli indicatori della parità di genere	Esempi di indicatori
Promuovere la pesca sostenibile e la conservazione delle risorse biologiche marine	Andamento del volume degli sbarchi provenienti da stock valutati a livello di rendimento massimo sostenibile		
	Evoluzione della redditività della flotta peschereccia dell'Unione	- Quali sono le differenze a livello di proprietà della flotta da parte di uomini e donne e a livello di redditività? - Quali sono le differenze tra donne e uomini a livello di occupazione?	- Imprese a capitale femminile e maschile e loro redditività - Uomini e donne occupati nella flotta e in queste imprese
	Superficie (ha) dei siti Natura 2000 e di altre aree marine protette a norma della direttiva quadro sulla strategia per l'ambiente marino, interessate da misure di protezione, mantenimento e ripristino		
	Percentuale di pescherecci dotati di dispositivi elettronici di segnalazione della posizione e comunicazione delle catture	Chi beneficia di queste misure?	Pescherecci di proprietà di uomini e donne
Contribuire alla sicurezza alimentare nell'Unione mediante un'acquacoltura e mercati competitivi e sostenibili	Andamento del valore e del volume della produzione acquicola nell'Unione	- Quali sono i livelli di occupazione di uomini e donne nel settore? - Quali sono le loro condizioni di lavoro? Sono diverse? In caso affermativo, perché?	Indicatori relativi all'occupazione femminile e maschile
	Andamento del valore e del volume degli sbarchi		
Consentire la crescita di un'economia blu sostenibile e promuovere la prosperità delle comunità costiere	Evoluzione del PIL nelle regioni marittime NUTS (Nomenclatura delle unità territoriali per la statistica) 3		
	Andamento del numero di posti di lavoro (in equivalenti tempo pieno) nell'economia blu sostenibile	- Quali sono i posti di lavoro generati nell'economia blu sostenibile? In questi posti di lavoro vengono promossi sia gli uomini che le donne? - Sono disponibili valutazioni sensibili alla dimensione di genere su diversi gruppi coinvolti nell'economia blu sostenibile? - Chi beneficia della crescita di un'economia blu sostenibile? Uomini e donne ne stanno beneficiando in egual misura?	- Andamento del numero di posti di lavoro (in equivalenti tempo pieno) nell'economia blu sostenibile per uomini e donne - Valutazione attenta alle questioni di genere disponibili
Rafforzare la governance internazionale degli oceani e garantire oceani e mari sicuri, protetti, puliti e gestiti in modo sostenibile	Numero di operazioni comuni che contribuiscono alla cooperazione europea nelle funzioni di guardia costiera	- Quali sono le operazioni comuni intraprese che contribuiscono alle funzioni di cooperazione europea? - In tali operazioni sono coinvolti sia uomini che donne? Perché/perché no?	- Occupazione di uomini e donne nella guardia costiera - Numero/percentuale di donne coinvolte in strutture di governance

Francia: facilitare l'integrazione della dimensione di genere definendo indicatori nei programmi operativi

In Francia, il principio orizzontale della parità di genere è stato adottato attraverso un duplice approccio nel programma operativo nazionale FSE per la «crescita e l'inclusione». L'uso di indicatori disaggregati per genere in tutti i programmi operativi francesi del FESR e del FSE facilita l'integrazione della dimensione di genere durante tutto il periodo di attuazione dei programmi. Tali indicatori misurano la partecipazione di donne e uomini, fornendo informazioni disaggregate per genere in merito ad output e risultati.

Orientate da dati disaggregati per genere, le analisi che tengono conto delle diverse situazioni ed esigenze di uomini e donne nel paese si traducono in azioni mirate per la promozione della parità di genere. Esse comprendono, ad esempio, misure del programma operativo del FSE per migliorare l'occupazione, la formazione, l'istruzione e l'imprenditorialità delle donne. Il FSE francese dispone di indicatori di output e di risultato disaggregati per genere, per tutte e tre le sue priorità: occupazione, percorsi professionali e povertà. La parità di genere è un principio fondamentale per la selezione dei progetti.



Gli indicatori di risultato ⁽⁸⁰⁾ nel programma operativo del FSE francese comprendono:

- numero di uomini e donne che lavorano, compresi i lavoratori autonomi, dopo la loro partecipazione;
- numero di uomini e donne partecipanti che lavorano con più di 55 anni, compresi i lavoratori autonomi, dopo la loro partecipazione;
- numero di uomini e donne partecipanti che seguono corsi di formazione o di studio dopo la loro partecipazione.

Gli indicatori di output comprendono:

- numero di uomini e donne partecipanti disoccupati;
- numero di uomini e donne partecipanti di età superiore ai 55 anni;
- numero di uomini e donne partecipanti economicamente inattivi;
- numero di uomini/donne partecipanti di età inferiore a 25 anni;
- numero di donne partecipanti con meno di 25 anni;
- numero di donne partecipanti che sono in congedo di maternità o che stanno rientrando nel mercato del lavoro.

Risorse supplementari

Per ulteriori informazioni sugli indicatori quantitativi e qualitativi della parità di genere, potete consultare le pagine seguenti:

- [Risorse dell'EIGE sugli indicatori di genere](#)
- [Banca dati sulle statistiche di genere](#)

⁽⁸⁰⁾ Come rilevato in precedenza, gli indicatori sulle «cifre di donne e uomini» dovrebbero, preferibilmente, comprendere anche le percentuali per visualizzare meglio possibili disuguaglianze.



Strumento 7 — Definire criteri di selezione dei progetti sensibili alla dimensione di genere

Questo strumento può essere utilizzato dalle autorità di gestione e dai comitati di sorveglianza per coadiuvare l'elaborazione di progetti che tengano conto della dimensione di genere e per stabilire i criteri per la parità di genere per la selezione dei progetti. Il sostegno da parte delle autorità di gestione è fondamentale per garantire che la parità di genere sia integrata come principio orizzontale in tutte le attività dei fondi UE.

L'articolo 67 del regolamento sulle disposizioni comuni stabilisce quanto segue: «L'autorità di gestione stabilisce e applica criteri e procedure non discriminatori e trasparenti, garantisce la parità di genere e tiene conto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e del principio dello sviluppo sostenibile».

Analisi delle fasi per sostenere l'elaborazione e la selezione di progetti sensibili alla dimensione di genere

All'inizio del processo di elaborazione e selezione dei progetti è estremamente importante sostenere i potenziali candidati. Per garantire il sostegno adeguato, le autorità di gestione e i comitati di sorveglianza potrebbero:

- chiarire, in ogni invito a presentare proposte di progetti, e in qualsiasi altro annuncio sull'uso delle risorse, che la parità di genere è un principio orizzontale che deve essere rispettato e concretizzato;
- spiegare chiaramente che le considerazioni relative alla parità di genere faranno parte di tutti i criteri di selezione dei progetti;
- includere informazioni specifiche in qualsiasi invito a presentare proposte sui requisiti in materia di uguaglianza di genere;
- utilizzare la lista di controllo seguente per guidare la preparazione delle gare.

Lista di controllo per la preparazione degli inviti a presentare proposte di progetti

Fase 1. L'invito a presentare proposte precisa che il principio orizzontale della parità di genere deve far parte dell'analisi del progetto?

Le autorità di gestione e i comitati di sorveglianza potrebbero chiedere:

- L'invito a presentare proposte spiega chiaramente che il progetto sarà valutato sulla base dell'inclusione nella proposta di un'analisi di genere (ad esempio un'analisi delle differenze nelle situazioni e nelle esigenze di uomini e donne)?
- L'invito a presentare proposte richiede specificamente di includere dati qualitativi e quantitativi per descrivere tendenze o modelli legati al genere?
- L'invito a presentare proposte indica che la proposta dovrebbe fare riferimento a obiettivi specifici relativi ai singoli fondi a livello nazionale o regionale in materia di uguaglianza di genere?

Fase 2. L'invito spiega che il principio orizzontale della parità di genere dev'essere parte integrante degli obiettivi e degli indicatori del progetto?

- L'invito a presentare proposte spiega che la proposta sarà valutata in base al fatto che l'obiettivo o gli obiettivi del progetto:
 - siano conseguiti sia per le donne sia per gli uomini;
 - includano la disaggregazione specifica degli obiettivi per gli uomini e per le donne; e/o
 - includano finalità e obiettivi specifici in materia di uguaglianza di genere (vale a dire obiettivi che devono essere raggiunti sia per le donne sia per gli uomini al fine di aumentare la parità di genere), ove opportuno?
- L'invito a presentare proposte chiede che tutti gli indicatori relativi alle persone siano disaggregati per genere, al fine di controllare che siano raggiunti sia gli uomini che le donne?
- L'invito a presentare proposte chiede che siano determinati, ove opportuno, specifici indicatori di genere per facilitare il monitoraggio dei progressi compiuti verso gli obiettivi di parità di genere?

Fase 3. L'invito indica che il principio orizzontale della parità di genere dovrebbe essere integrato nell'uso previsto delle risorse all'interno del progetto?

- L'invito a presentare proposte spiega che le proposte devono specificare in che modo saranno utilizzate le risorse per promuovere la parità di genere?
- L'invito chiarisce che le proposte dovrebbero spiegare in che modo il progetto migliorerà la parità di accesso alle risorse, ai servizi e agli investimenti da parte di donne e uomini tra i gruppi destinatari?

Fase 4. L'invito specifica che il team di progetto dovrebbe includere la competenza in materia di genere?

- L'invito a presentare proposte indica quale ruolo avrà nella selezione dei progetti la competenza interna o il bilancio per le consulenze esterne in materia di genere?
- L'invito chiarisce se, e in che misura, la competenza in materia di genere è un requisito nelle procedure di appalto per progetti di formazione e valutazione?

Fase 5. L'invito spiega che la parità di genere dev'essere parte integrante del monitoraggio e della valutazione del progetto?

- L'invito a presentare proposte chiede una descrizione del modo in cui il progetto monitorerà e valuterà gli obiettivi, i risultati e gli effetti in termini di parità di genere e le modalità con cui applicherà eventuali misure correttive?
- Spiega che qualsiasi proposta deve definire in che modo valuterà gli obiettivi e i risultati in materia di uguaglianza di genere?

Lista di controllo per i criteri di selezione dei progetti

Nel valutare le proposte di progetto, le autorità di gestione e i comitati di sorveglianza possono

elaborare e applicare criteri di selezione basati sui seguenti quesiti:

Fase 1. Analisi

- La proposta include un'analisi di genere dell'area d'intervento (vale a dire l'analisi delle differenze tra le situazioni e le esigenze di uomini e donne, nella loro diversità, e l'individuazione delle pertinenti disuguaglianze)?
- Si utilizzano dati qualitativi e quantitativi disaggregati per genere per descrivere le disparità e i modelli di genere?
- L'analisi fa riferimento a obiettivi specifici relativi ai singoli fondi e/o obiettivi nazionali e/o regionali in materia di parità di genere?

Fase 2. Obiettivi e indicatori

- Sono fissati specifici obiettivi e finalità in materia di genere per il progetto (vale a dire obiettivi che devono essere raggiunti sia per le donne sia per gli uomini al fine di aumentare la parità di genere)?
- La proposta definisce come il progetto intende contribuire agli obiettivi generali in materia di genere?
- La proposta indica se, e come, l'obiettivo/gli obiettivi del progetto sarà/saranno raggiunti sia per le donne sia per gli uomini nelle loro diversità?
- Sono fissati indicatori specifici di genere per facilitare il monitoraggio degli obiettivi in materia di questioni di genere?
- Gli indicatori generali relativi alle persone sono disaggregati per genere, al fine di controllare che siano raggiunti sia gli uomini che le donne?

Utilizzate gli obiettivi strategici dell'UE come guida, consultando lo [strumento 1](#) e la tabella 3.

Tabella 3. Parità di genere negli obiettivi strategici dell'UE

Obiettivi strategici	Aspetti dell'uguaglianza di genere
Pari indipendenza economica per donne e uomini Parità di retribuzione per lavori di pari valore	• Ridurre il divario di genere a livello di retribuzione • Aumentare il livello di occupazione (e ridurre la segmentazione) • Contribuire all'istruzione delle donne • Migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, gli indicatori specifici comprendono: – più tempo dedicato dagli uomini alle attività assistenziali – aumento dei livelli di occupazione per donne e uomini, comprese le donne migranti, nell'economia formale dell'assistenza – aumento dell'accesso e della permanenza delle donne nel lavoro retribuito • Eliminare gli stereotipi di genere • Ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro • Sostenere modalità di lavoro flessibili e congedi per motivi di famiglia • Potenziare l'imprenditorialità femminile • Migliorare l'accessibilità e la qualità dei servizi di assistenza all'infanzia • Sostenere l'inclusione sociale • Migliorare l'accessibilità e la qualità delle strutture di assistenza per altre persone non autosufficienti • Combattere l'esclusione e la povertà femminile • Sostenere la protezione dei genitori e dei prestatori di assistenza
Parità nei processi decisionali	• Aumentare la partecipazione delle donne ai processi e alle posizioni decisionali
Dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne	• Sostenere la prevenzione della violenza di genere e la protezione dalla stessa • Sostenere il ruolo degli uomini e dei ragazzi nell'eradicazione della violenza contro le donne

Gli obiettivi del progetto includono anche una prospettiva più ampia, relativa non solo al sesso o al genere, ma anche ad altre caratteristiche. Ad esempio, è importante che gli obiettivi includano un'ulteriore disaggregazione all'interno delle grandi categorie di «donne» e «uomini», tenendo conto di ulteriori caratteristiche sociodemografiche quali: l'età, il contesto socioeconomico, la povertà, la razza, l'origine etnica, l'ubicazione (rurale/urbana), la disabilità, l'orientamento sessuale (lesbiche, gay, bisessuali, transgender e altri), la religione ecc. Inoltre, tutte le priorità tematiche dovrebbero, preferibilmente, prendere in considerazione un approccio che presti attenzione alla «intersezionalità» (ossia alle caratteristiche intersezionali dei singoli e alle modalità con cui queste interagiscono o «si intersecano» incidendo sulle disuguaglianze di genere).

Fase 3. Attività e attuazione

- Sono previste attività specifiche per conseguire gli obiettivi del progetto in materia di parità di genere?
- Esiste un nesso tra la prevista analisi di genere del progetto e la specifica degli obiettivi in materia di uguaglianza di genere? Il progetto spiega come si terrà conto di questo nesso nello sviluppo delle sue attività (intese a ridurre le attuali disuguaglianze) e nei risultati attesi?

Fase 4. Competenza in materia di genere

- La competenza interna in materia di genere viene messa a disposizione del progetto? In caso contrario, saranno utilizzate competenze esterne sulle questioni di genere? Il progetto

prevede una dotazione di bilancio per tale consulenza esterna?

- La competenza in materia di genere è un requisito negli appalti per progetti di formazione e valutazione?

obiettivi/risultati/effetti in termini di parità di genere non saranno raggiunti?

- La proposta illustra in che modo il progetto valuterà gli obiettivi, i risultati, gli effetti in materia di uguaglianza di genere?

Fase 5. Sorveglianza e valutazione

- La proposta spiega in che modo il progetto sorveglierà e valuterà gli obiettivi, i risultati e gli effetti in termini di parità di genere?
- La proposta definisce quali misure correttive saranno adottate dal progetto se questi

Infine, le autorità di gestione e i comitati di sorveglianza devono chiedere: **la proposta di progetto risponde a questi criteri di selezione?** In caso contrario, possono richiedere informazioni complementari ed effettuare una valutazione finale.



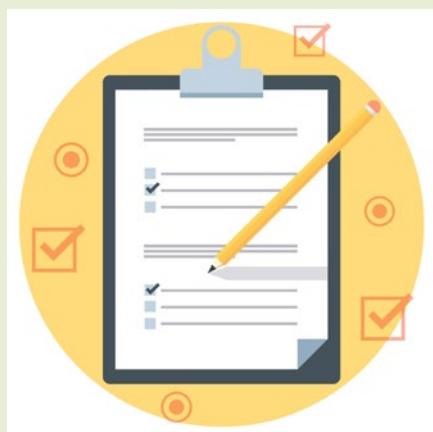
Belgio: il requisito di una valutazione dei progetti che tenga conto dei possibili effetti su donne e uomini prima della selezione

In Belgio, tutti i programmi operativi sono tenuti a prendere in considerazione le realtà di donne e uomini. Ogni fase dovrebbe valutare in che modo il programma può influenzare, positivamente e/o negativamente, le diverse situazioni ed esigenze di uomini e donne. Ogni proposta di progetto viene quindi analizzata e valutata tenendo conto dei possibili effetti su donne e uomini e del modo in cui può incidere sulla parità di genere.

Un'analisi intersezionale è applicata a livello di programma operativo, a livello di progetto e durante gli inviti a presentare proposte. Ciò significa che si tiene conto delle realtà vissute di uomini e donne, così come delle loro caratteristiche intersezionali quali l'età, la situazione socioeconomica, le disabilità, la razza, l'origine etnica, la religione e altri dati sociodemografici pertinenti. Sono presi in considerazione la raccolta e l'analisi dei dati sulla situazione di uomini e donne nel mercato del lavoro, sul loro accesso all'istruzione e sulla possibilità di lavorare in aziende e settori diversi. Se possibile, l'analisi esegue una verifica incrociata dei dati con altre dimensioni socioeconomiche. Ad esempio, le donne giovani possono trovarsi di fronte a situazioni diverse — e avere esigenze diverse — rispetto alle donne più anziane.

Tutti gli inviti a presentare proposte devono spiegare in che modo il progetto contribuirà alla parità di genere, che costituisce un elemento importante di cui si terrà conto nel processo di selezione dei progetti. Per assistere i candidati nella pianificazione dei progetti sono organizzate delle sessioni informative che includono informazioni sulla parità tra donne e uomini, su leggi e politiche in materia di parità nonché su metodi e strumenti per l'integrazione della dimensione di genere. Fra le azioni di sensibilizzazione rientra anche una piattaforma di formazione online sulla parità di genere. È stata inoltre pubblicata una guida pratica su come valutare e integrare gli aspetti di genere nei progetti. La guida aiuta i candidati a tenere conto delle realtà di uomini e donne durante la pianificazione dei progetti. Essa giova anche ai comitati di sorveglianza nella loro attività di controllo dei contributi dei progetti alla parità di genere. Ogni progetto è valutato secondo criteri prestabiliti, correlati alla parità di genere. Per tutta la durata del periodo di programmazione si utilizzano indicatori disaggregati per genere al fine di misurare gli eventuali progressi compiuti verso l'uguaglianza di genere.

Finlandia: criteri di selezione dei progetti



© howcolour/Shutterstock.com

In Finlandia sono state messe a punto nuove domande per i candidati a progetti sulla parità di genere per il periodo di finanziamento 2014-2020. I candidati ai progetti devono rispondere alle domande seguenti:

	Sì	No	Spiegare (da compilare)
Il progetto ha valutato l'ambiente operativo in una prospettiva di genere?			
La prospettiva di genere è stata integrata nel progetto?			
La principale causa del progetto è promuovere la parità di genere?			

Queste domande sono utilizzate come criteri di valutazione per orientare le decisioni sul finanziamento.

Strumento supplementare 7.a — Accordi che tengano conto della dimensione di genere (contratti o convenzioni di sovvenzione) con i responsabili dell'attuazione dei progetti

Dopo il processo di selezione dei progetti, guidato da criteri chiaramente definiti che tengono conto della parità di genere, è importante definire i requisiti di base per i responsabili dell'attuazione dei progetti. Tali requisiti dovrebbero essere contenuti in accordi o contratti di progetto.

Lista di controllo per gli accordi e i contratti di progetto relativi al finanziamento di progetti

In sede di elaborazione degli accordi o dei contratti di progetto, le autorità di gestione potrebbero chiedere:

- L'accordo spiega che l'attuazione del progetto ha l'obbligo di rispettare il principio orizzontale della parità di genere?
- L'accordo indica misure specifiche da attuare per rispettare il requisito della parità di genere?
- Precisa espressamente che l'attuazione del progetto ha l'obbligo di tenere conto delle diverse

situazioni ed esigenze di uomini e donne?

- L'accordo menziona esplicitamente che il progetto ha l'obbligo di utilizzare risorse per promuovere la parità di genere?
- L'accordo stabilisce obiettivi e risultati specifici da raggiungere per quanto riguarda la parità di genere? Ad esempio:
 - viene indicato chiaramente che gli obiettivi e i risultati devono essere conseguiti sia per le donne sia per gli uomini?
- Le procedure specificate nell'accordo menzionano le aspettative specifiche legate al genere, quali:
 - i riferimenti alla parità di genere nelle relazioni, in particolare le statistiche disaggregate per genere sui beneficiari;
 - la distribuzione e l'uso di risorse finanziarie e dei risultati nelle relazioni;
 - approcci alla comunicazione che, tra le altre cose, tengano conto della dimensione di genere?
- Se è richiesta una dichiarazione sotto giuramento, essa comprende il fatto di «tenere conto della dimensione di genere»? Vale a dire, i destinatari delle risorse del progetto sono tenuti a dichiarare di aver compreso che nell'utilizzo delle risorse si deve tener conto della «parità di genere come principio orizzontale»?
- L'accordo sulle risorse o le sovvenzioni assegnate ai progetti specifica che l'uguaglianza di genere dev'essere considerata come condizione preliminare nell'utilizzo delle risorse?

€ Strumento 8 — Controllare le assegnazioni di risorse per l'uguaglianza di genere nei fondi UE

Lo strumento è disponibile in inglese al seguente indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>.

Strumento 9 — Integrare la parità di genere nella concezione dei progetti

Presentazione dello strumento

Questo strumento vi aiuterà a tradurre a livello di progetto gli obiettivi e gli indicatori di genere negli accordi di partenariato e nei programmi operativi. Dovrebbe essere utilizzato dalle autorità di gestione a livello nazionale e regionale durante le fasi di pianificazione, attuazione e monitoraggio di un progetto. Può anche essere impiegato dalle stesse autorità per fornire orientamenti e sostegno ai soggetti locali e ai responsabili dell'attuazione dei progetti.

Questo strumento sostiene l'attuazione di criteri e procedure di selezione di progetti sensibili alla

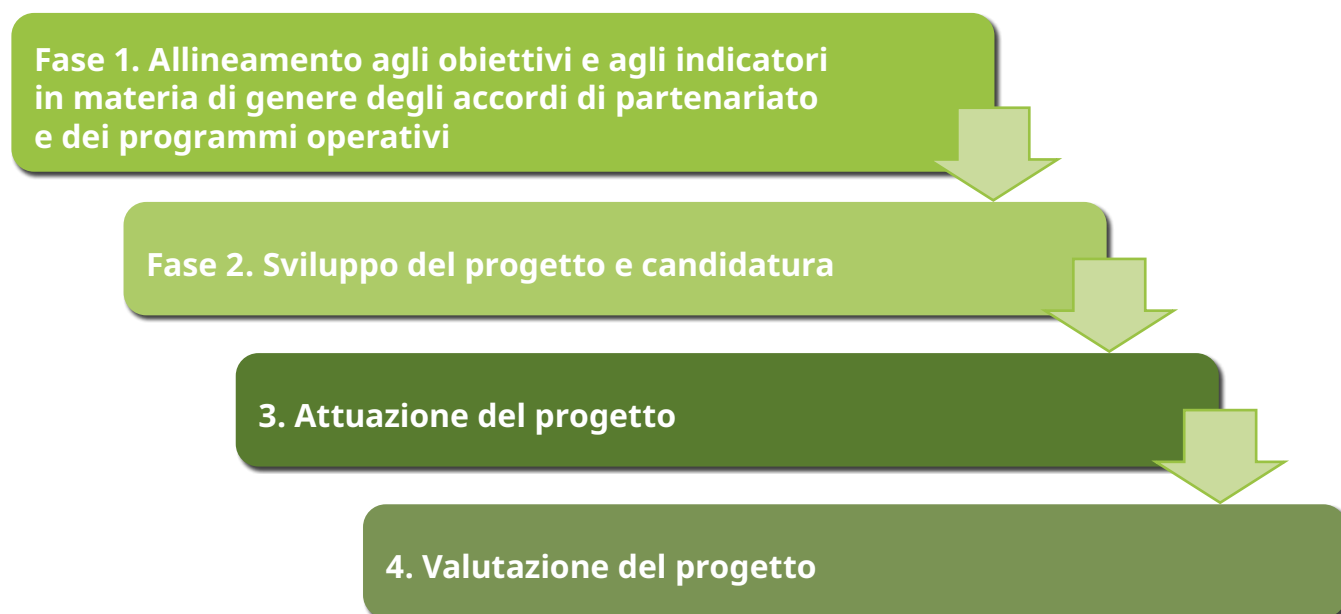
dimensione di genere di cui all'articolo 67 della proposta di regolamento sulle disposizioni comuni (COM(2018) 375 final):

«Per la selezione delle operazioni l'autorità di gestione stabilisce e applica criteri e procedure non discriminatori e trasparenti, garantisce la parità di genere e tiene conto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e del principio dello sviluppo sostenibile e della politica dell'Unione in materia ambientale in conformità all'articolo 11 e all'articolo 191, paragrafo 1, del TFUE».

Per ulteriori informazioni sui regolamenti si consulti lo [strumento 1](#).

Analisi delle fasi per integrare la parità di genere nella concezione dei progetti

Lo strumento è suddiviso in quattro fasi:



Fase 1. Allineamento agli obiettivi e agli indicatori di genere degli accordi di partenariato e dei programmi operativi

È importante garantire che le candidature di progetto nell'ambito di ciascun fondo specifichino in che modo il progetto affronterà i divari di genere esistenti — o le esigenze specifiche di uomini e donne — nell'area d'intervento. Le autorità di gestione possono sostenere i candidati al progetto nei modi seguenti:

- fornendo informazioni sugli obiettivi e sugli indicatori di genere definiti nell'accordo di partenariato e nei programmi operativi;
- fornendo altre informazioni correlate al genere, specifiche rispetto al contesto, che siano pertinenti per gli inviti a presentare proposte;
- fornendo informazioni su come includere gli aspetti di genere nella domanda e sulle modalità di valutazione;
- garantendo che i candidati dispongano delle informazioni e delle capacità necessarie per

effettuare un'analisi di genere dell'area d'intervento.

Fase 1a. Condurre un'analisi di genere

Lo scopo di un'analisi di genere ⁽⁸¹⁾ è individuare le disuguaglianze e le differenze tra donne e uomini in tutta la loro diversità, nonché stabilire le ragioni alla base di tali disuguaglianze. Per eseguire un'analisi di genere, dovreste:

1. Raccogliere informazioni e dati disaggregati relativi al gruppo di riferimento

Ciò significa statistiche che riflettano adeguatamente il gruppo destinatario, disaggregate per donne e uomini. Esse dovrebbero includere dati su caratteristiche pertinenti, quali età, razza, origine etnica, ubicazione, livello d'istruzione, occupazione in settori diversi, imprenditorialità in diversi settori, livelli salariali, utilizzo del tempo e/o altre questioni pertinenti.

- Quando vengono raccolti e presentati, i dati dovrebbero essere disaggregati in base al genere come classificazione primaria e generale. Ad esempio, al momento di raccogliere e analizzare i dati sui «giovani» o sugli «anziani», questi gruppi di destinatari dovrebbero essere divisi per genere.
- Oltre ai dati quantitativi relativi a caratteristiche specifiche, l'analisi di genere deve tenere conto dei dati qualitativi sulle esperienze di vita delle persone. Ciò significa anche considerare come vengono utilizzati i servizi in modo diverso da donne e uomini e quali risorse dovrebbero essere stanziare per far fronte a tali differenze. Ad esempio, gli spazi pubblici sono utilizzati in modi diversi da persone diverse: le donne più anziane, gli uomini più anziani, le donne più giovani, gli uomini giovani, le ragazze e i ragazzi, i genitori e i prestatori di assistenza, le persone che viaggiano per lavorare ecc. Il loro utilizzo degli spazi pubblici dipende da caratteristiche quali il genere, l'età, l'ubicazione ecc.; ma dipende anche da altri fattori, come ad esempio il livello di reddito, le modalità di lavoro e di assistenza all'infanzia, l'ora del giorno ecc. Un'analisi di

genere dovrebbe acquisire un'ampia visione delle informazioni che si possono estrarre dai dati sulla vita delle persone.

- L'utilizzo dei dati provenienti da più fonti diverse consente di comprendere in modo più approfondito le differenze di genere, le esigenze delle persone e le realtà in cui vivono. Consultate il maggior numero possibile di fonti — studi o consultazioni a livello locale, regionale e nazionale, dati provenienti da istituti statistici, lavori di dottrina e relazioni sulle politiche — e combinate/triangolate i dati di queste fonti.
- Se non sono disponibili dati sulle caratteristiche chiave — ad esempio, genere, razza, origine etnica, età, disabilità ecc. —, questa circostanza dovrebbe essere identificata come una lacuna da colmare. La necessità di migliorare i dati dovrebbe essere messa in evidenza negli obiettivi e nelle relazioni del progetto.

2. Individuare le disparità di genere esistenti e le cause soggiacenti

Una volta raccolti i dati disaggregati necessari per avere un quadro chiaro del gruppo destinatario, utilizzate queste domande chiave per comprendere meglio alcune differenze fondamentali tra donne e uomini e analizzare i motivi di tali differenze:

- Quali sono le differenze tra la partecipazione delle uomini e delle donne al mercato del lavoro? In quali settori professionali predominano le donne? E in quali gli uomini?
- Quali sono le differenze a livello di reddito tra uomini e donne? Vi sono differenze significative nel numero di donne e uomini che lavorano a tempo parziale? Sono le donne che, più degli uomini, hanno più di un lavoro a tempo parziale?
- Quali dati sull'uso del tempo o sull'uso dei servizi ci indicano il modo in cui gli uomini e le donne distribuiscono il proprio tempo? Quali informazioni ne ricaviamo sulle carenze dei servizi locali, per quanto riguarda la disponibilità e le tempistiche?
- Sono più le donne o gli uomini che prestano assistenza ai figli e ad altri familiari? Quali fasce di età tra donne e uomini prestano maggiore assistenza non retribuita? Ad esempio, le donne

⁽⁸¹⁾ Per ulteriori informazioni su come condurre un'analisi di genere consultate lo [strumento 3](#) e EIGE, *Gender Analysis*, disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

più giovani prestano più assistenza all'infanzia rispetto agli uomini? Gli uomini anziani prestano assistenza alle loro mogli? Quali servizi potrebbero sostenere le diverse persone in questi ruoli, migliorando così il loro benessere?

- In che modo le infrastrutture e le soluzioni informatiche potrebbero contribuire a risolvere le pressioni legate all'attività assistenziale, sviluppare competenze e ampliare le opportunità di occupazione?
- Quali conseguenze hanno le risposte a questi interrogativi sul gruppo di riferimento, sul mercato del lavoro o sul progetto?

3. Consultare direttamente i gruppi di riferimento

Tenete conto dei loro punti di vista nell'elaborazione delle proposte di progetto e nella concezione dei progetti. Domande utili per la consultazione:

- Quali sono le realtà, le aspettative e le esigenze del gruppo di riferimento?
- Sono diverse per donne e uomini?
- Il progetto pianificato risponde alle esigenze sia degli uomini che delle donne? Tiene conto dei loro diversi interessi, ruoli e posizioni?
- In che modo il progetto può contribuire maggiormente a rispondere alle esigenze di uomini e donne?
- Nel porre questi interrogativi, tenete conto delle disuguaglianze tra donne e uomini nell'accesso alle risorse (lavoro, denaro, energia, sanità, benessere, sicurezza, conoscenza-istruzione, mobilità, tempo ecc.) e nel loro esercizio dei diritti fondamentali (diritti civili, sociali e politici), in base al loro genere o per i ruoli loro attribuiti (ruoli di genere).

4. Raccogliere dati specifici di genere e dati sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

Utilizzate dati nazionali, regionali o locali, indagini sull'uso del tempo o altre fonti di dati.

5. Trarre conclusioni sugli schemi di genere e determinarne le cause

Prendete in considerazione la possibilità di chiedere:

- Quali sono le **differenze** tra donne e uomini nell'area d'intervento del progetto? Vi sono specifici schemi di genere? Le norme e le aspettative per donne e uomini sono diverse?
- Quali sono le **ragioni alla base** di tali differenze e/o dei modelli di genere? Quali sono le conseguenze per i gruppi destinatari, il mercato del lavoro e l'attuazione del progetto?

Fase 1b. Fissare obiettivi e indicatori specifici di genere

Sulla scorta dell'analisi di genere, disporrete di una conoscenza approfondita delle differenze tra donne e uomini, delle loro diverse esigenze e dei modelli di genere. Rapportate le differenze e i modelli individuati agli obiettivi dell'accordo di partenariato, al programma operativo e agli obiettivi nazionali o regionali in materia di parità di genere. In che modo tali differenze e modelli incideranno sulla possibilità di raggiungere gli obiettivi del fondo?

Utilizzando i risultati dell'analisi di genere, inserite la dimensione di genere negli obiettivi e negli indicatori del progetto. Ciò significa garantire che gli obiettivi del progetto contribuiscano alla realizzazione degli obiettivi in materia di parità di genere all'interno dell'area d'intervento. Come osservato in precedenza, gli obiettivi del progetto dovrebbero essere allineati agli obiettivi nazionali e regionali relativi alla parità di genere.

- **Tali obiettivi del progetto** devono essere modulati in base all'area d'intervento e formulati come obiettivi sulle prestazioni, la partecipazione e l'impatto connessi alla parità di genere. L'interrogativo fondamentale cui dare una risposta è il seguente: quali contributi può e dovrebbe apportare il progetto alla promozione della parità di genere nell'area d'intervento?
- Gli **indicatori del progetto sensibili alla dimensione di genere** ⁽⁸²⁾ ci consentono di misurare i cambiamenti nelle relazioni tra donne e uomini e di modificare il loro stato, le loro esigenze o la loro situazione nel contesto del

⁽⁸²⁾ Per ulteriori informazioni sugli indicatori di genere, consultate lo [strumento 6](#) e EIGE, Gender Statistics and Indicators, disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

progetto o dell'attività. In quanto misura di cambiamento sociale e delle prestazioni/dell'efficacia dei progetti, gli indicatori che tengono conto della dimensione di genere possono essere descritti in termini di:

- la qualità ottenuta da raggiungere,
- la quantità di qualcosa da raggiungere,
- il gruppo destinatario interessato dal progetto o che è il beneficiario di quest'ultimo,
- i tempi previsti per il raggiungimento degli obiettivi del progetto.

Fase 2. Sviluppo del progetto e candidatura

La domanda di progetto e, più in generale lo sviluppo del progetto, devono specificare in che modo il progetto affronterà i divari di genere esistenti e/o le esigenze specifiche di uomini e donne nell'area d'intervento. Le autorità di gestione possono coadiuvare i candidati spiegando chiaramente che ogni domanda dovrebbe comprendere:

- una descrizione dell'organizzazione candidata che contenga, ad esempio:
 - una dichiarazione sulla missione in tema di parità di genere all'interno dell'identità dell'organizzazione o della cultura organizzativa;
 - le competenze di genere all'interno della struttura dell'organizzazione; ad esempio, le persone responsabili dell'uguaglianza di genere e dell'accesso a competenze esterne sull'argomento;
 - la situazione di donne e uomini all'interno della società, come ad esempio gli uomini e le donne ai vari livelli gerarchici, in diverse categorie professionali, con qualifiche o modalità di lavoro differenti;
 - l'integrazione della parità di genere nella gestione e nella certificazione della qualità dell'organizzazione;
 - le politiche in materia di risorse umane correlate all'uguaglianza di genere, ad esempio nelle assunzioni, nella formazione e lo sviluppo, nella gestione della conoscenza e delle competenze;
 - le risorse e le competenze del personale all'interno del gruppo di progetto;
- se del caso, una descrizione del sostegno esterno o dello sviluppo di capacità per il personale, al fine di soddisfare i requisiti in materia di parità di genere del programma;

- un'analisi di genere della problematica che il progetto affronterà, utilizzando dati e risultati disaggregati per genere provenienti da attività di ricerca, che analizzi anche le cause delle disuguaglianze di genere e individui le strategie che il progetto può utilizzare per superarle;
- una descrizione dei gruppi destinatari del progetto, disaggregati per genere e altre caratteristiche di vario tipo;
- gli obiettivi e gli indicatori specifici in materia di uguaglianza di genere, unitamente all'analisi di tutti gli obiettivi/indicatori tematici in una prospettiva di genere;
- una descrizione delle azioni attraverso le quali il progetto promuoverà la parità di genere (ad esempio, un approccio basato sull'integrazione della dimensione di genere e/o un approccio basato sulla promozione di azioni positive);
- una spiegazione delle necessarie strutture di sostegno e del contesto del progetto, ad esempio il finanziamento dei partecipanti, i finanziamenti per lo sviluppo di capacità in materia di parità di genere per il personale del progetto, l'ubicazione e la tempistica delle attività del progetto ecc.;
- una descrizione del modo in cui il progetto divulgherà le informazioni per coinvolgere donne e uomini in tutta la loro diversità;
- una descrizione dell'approccio al monitoraggio del progetto, che dovrebbe utilizzare dati disaggregati per genere e dati del bilancio di genere per valutare le prestazioni del progetto rispetto ai suoi obiettivi e misurare i progressi realizzati utilizzando i suoi indicatori di genere stabiliti;
- una descrizione del modo in cui il progetto utilizzerà un approccio basato sulla parità di genere nelle valutazioni interne o esterne e di come valuterà gli aspetti tematici e strutturali dell'uguaglianza di genere all'interno del progetto stesso (ad esempio, strategia, metodi e strumenti);
- una presentazione dettagliata delle risorse finanziarie del progetto, come ad esempio la dotazione di bilancio per la realizzazione di attività connesse alla parità di genere e lo sviluppo di capacità sull'argomento.

Fase 3. Attuazione del progetto

I documenti sull'attuazione del progetto devono specificare in che modo il progetto affronterà i divari di genere —o le diverse esigenze di uomini

e donne — nell'area d'intervento. Le autorità di gestione possono coadiuvare i candidati nei modi seguenti:

- spiegando che i responsabili dell'attuazione devono garantire che siano raccolti dati pertinenti disaggregati per genere, al fine di valutare gli indicatori e gli obiettivi del progetto;
- affiancando i responsabili dell'attuazione del progetto nello sviluppo di competenze di genere, vale a dire perfezionando la loro comprensione della parità di genere, dell'integrazione della dimensione di genere e del duplice approccio dell'UE alla parità di genere, e di come realizzare questi approcci nella pratica.

Fase 4. Valutazione del progetto

Ogni progetto dovrebbe essere valutato, utilizzando gli indicatori di genere stabiliti, per determinare se raggiunge i suoi obiettivi relativi alla dimensione di genere. In caso contrario, il progetto dovrebbe adottare azioni correttive. Le autorità di gestione possono coadiuvare i responsabili dell'attuazione dei progetti proponendo di formulare una serie di interrogativi chiave:

- Il progetto è stato elaborato sulla base di

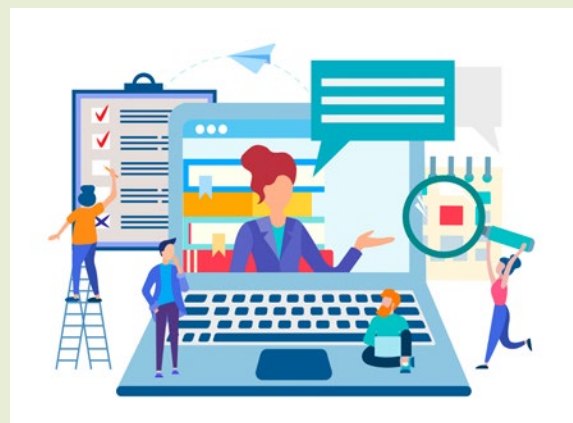
un'analisi di genere? Sono stati sviluppati obiettivi e indicatori specifici di genere?

- Sono stati utilizzati dati disaggregati per genere?
- Il progetto ha raggiunto, o parzialmente raggiunto, i suoi obiettivi? Se sì, quali sono stati i fattori di successo? Se no, per quale motivo? Quali fattori hanno impedito al progetto di raggiungere i suoi obiettivi?
- Sono stati coinvolti sia uomini che donne nella concezione e nell'attuazione del progetto?
- Erano abilitati sistemi atti a monitorare se lo sviluppo, l'attuazione e il monitoraggio del progetto adottavano una prospettiva di genere?
- I principali attori (formatori, tutori, datori di lavoro e parti sociali) erano stati informati dell'importanza di integrare una prospettiva di genere?
- Erano disponibili esperti interni o esterni in materia di genere per l'attuazione del progetto?
- Durante il progetto sono state portate avanti attività per lo sviluppo di capacità e la sensibilizzazione sulle questioni legate all'uguaglianza di genere?
- Esisteva un meccanismo di valutazione del grado di soddisfazione dei beneficiari donne e uomini per i risultati del progetto? In caso affermativo, vi era un importante divario di soddisfazione tra uomini e donne per detti risultati?



Svezia: Sportello di sostegno del Consiglio del FSE in materia di parità di genere per l'attuazione del progetto

Il Consiglio del Fondo sociale europeo svedese (Consiglio del FSE) ha istituito una funzione di sostegno che offre seminari di formazione e apprendimento ai candidati e ai responsabili dell'attuazione dei progetti. Ha inoltre istituito uno sportello di sostegno sulla parità di genere nell'attuazione dei progetti. Aperto a tutti i progetti finanziati dal FSE, lo sportello offre consulenza concreta ai responsabili dell'attuazione sull'integrazione sistematica della parità di genere, sull'accessibilità e sui principi di non discriminazione nei loro progetti. Fornisce orientamenti sull'integrazione della dimensione di genere, sull'analisi di genere e sulle modalità per garantire che il progetto vada a beneficio sia degli uomini che delle donne, senza perpetuare le disuguaglianze. I servizi di assistenza sono richiesti online, il che facilita l'interazione tra i candidati, i responsabili dell'attuazione e lo sportello di sostegno. L'accessibilità di un sostegno tempestivo ha contribuito all'attuazione di misure per la parità di genere nei progetti finanziati dal FSE.



© AlisaRut/Shutterstock.com

Nel 2016, lo sportello di assistenza del Consiglio del FSE ha risposto a 147 richieste tramite i suoi servizi online, raggiungendo 107 candidati e responsabili dell'attuazione dei progetti. Ha inoltre risposto a 12 richieste di sostegno da parte di autorità pubbliche e a sette richieste in materia di sviluppo delle conoscenze e delle strategie connesse all'integrazione della dimensione di genere ⁽⁸³⁾.

Il [sito web dello sportello di sostegno](#) dedicato del Consiglio del FSE fornisce ulteriori informazioni, domande frequenti, metodi e strumenti per aiutare i progetti a garantire che la parità di genere sia presa in considerazione in tutte le fasi, dalla pianificazione, all'attuazione fino alla valutazione. Esso specifica che l'integrazione della dimensione di genere nel ciclo del progetto dovrebbe rispettare i seguenti criteri:

- il progetto prevede competenze interne in materia di parità di genere o il sostegno di esperti esterni sull'argomento;
- l'analisi del problema del progetto comprende un'analisi di genere;
- le attività del progetto sono pertinenti per la dimensione di genere, conformemente all'analisi;
- la valutazione del progetto giudica se gli obiettivi relativi alla problematica di genere sono stati conseguiti e in che misura il processo di attuazione ha integrato la dimensione di genere.



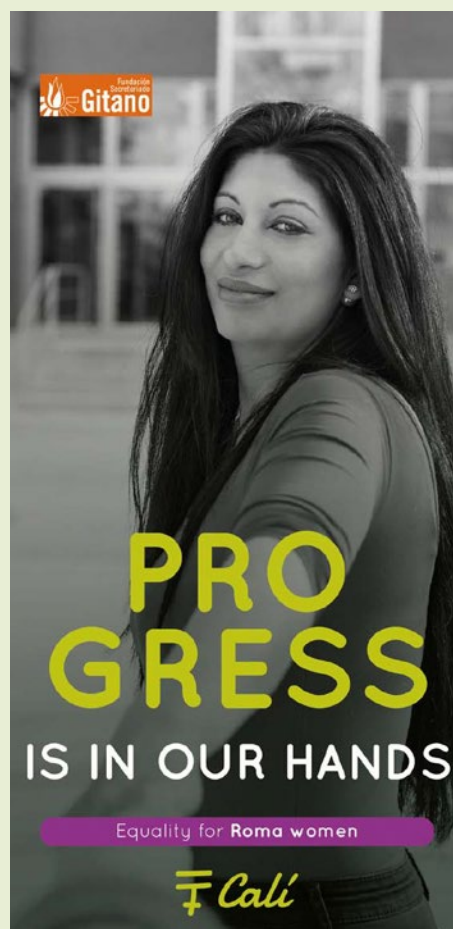
Spagna: misure specifiche e intersezionali per eliminare le disuguaglianze di genere — Progetto «Calí — Parità per le donne Rom»

Finanziato dal Programma operativo per l'inclusione sociale e l'economia sociale del FSE 2014-2020, il programma Calí affronta le specifiche esigenze delle donne Rom, partendo da una solida conoscenza delle loro realtà.

L'obiettivo del programma è quello di promuovere lo sviluppo personale delle donne Rom che si trovano in una situazione di particolare vulnerabilità, per consentire loro di esercitare appieno i propri diritti di cittadine e rafforzare le loro abilità e competenze, al fine di migliorarne le opportunità di trovare un lavoro.

Gli obiettivi del programma sono:

- Migliorare l'inclusione sociale delle donne Rom e il loro accesso all'occupazione mediante azioni che contribuiscano allo sviluppo delle loro competenze sociali, di occupabilità e personali e che promuovano la parità di genere, la partecipazione e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.
- Combattere la discriminazione e promuovere la parità con particolare attenzione ai casi di discriminazione multipla cui sono confrontate le donne Rom.



Fonte: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/gender_equality/cali_programme.html

© gitanos.org

⁽⁸³⁾ Secondo la relazione annuale di attuazione del FSE svedese per il 2016, pag. 2.

- Promuovere la parità di genere tra uomini e donne Rom e sostenere l'abbattimento delle barriere culturali e sociali che impediscono la promozione sociale ed economica delle donne Rom.
- Sostenere e accompagnare le donne Rom vittime di violenza domestica.
- Sensibilizzare la società, i responsabili politici pubblici, coloro che lavorano in settori pertinenti (insegnanti, assistenti sociali o operatori sanitari ecc.), gli operatori economici o la stessa comunità Rom, sugli stereotipi negativi riguardanti i Rom e, in particolare, le donne Rom.
- Influenzare le politiche sulla parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione.

Risultati che cambiano la vita delle donne

Dopo tre anni, i risultati del programma Calí mostrano un forte impatto sulla vita delle 1 700 donne partecipanti: 245 hanno trovato un lavoro e 122 hanno ripreso a studiare. Inoltre, il programma contribuisce a promuovere la parità di genere nella comunità Rom, con 786 attività di sensibilizzazione sul tema dell'uguaglianza di genere, cui hanno partecipato 2 050 uomini e 3 360 donne Rom di tutte le età.

Rendicontazione, sorveglianza e valutazione (M&E)



Strumento 10 — Integrare una prospettiva di genere nei processi di sorveglianza e valutazione

Presentazione dello strumento

Questo strumento può essere utilizzato dalle autorità di gestione e dai comitati di sorveglianza per elaborare un «piano di valutazione», anche per le valutazioni intermedie ed ex-post.

Un piano di valutazione illustra le modalità di valutazione di un programma, anche in termini di obiettivi e indicatori di genere. Il piano comprende la valutazione periodica dei programmi – destinata a migliorare la qualità dell'attuazione e a orientare la progettazione della fase successiva del programma – unitamente a una valutazione intermedia nel 2024 e alle valutazioni ex post di ciascun programma nel 2029. Tutte le valutazioni dovrebbero tenere conto degli aspetti legati alla parità di genere del programma.

Esistono diverse opzioni per valutare in che modo i programmi hanno integrato una prospettiva di genere e quali sono i loro risultati per quanto riguarda la dimensione di genere. Tra queste vi sono:

- **Opzione di valutazione 1.** Valutazione ex ante dell'attenzione dedicata dal programma agli aspetti di genere (volontaria).
- **Opzione di valutazione 2.** Follow-up dei risultati del programma legati alla dimensione di genere, integrando specifici aspetti di genere nelle principali valutazioni del programma (a medio termine ed ex post), nonché in relazioni periodiche al comitato di sorveglianza.
- **Opzione di valutazione 3.** Ulteriori valutazioni pertinenti proposte dalle autorità di gestione.
- **Opzione di valutazione 4.** Valutazione del bilancio di genere, come descritto nel quadro che segue.

Lo scopo di una valutazione specifica è valutare in che misura un programma ha avuto un impatto sulle disparità di genere all'interno dell'area

d'intervento; valutare il modo in cui sono stati applicati i processi pertinenti per la parità di genere; la misura in cui i fondi o i programmi combinati sono stati utilizzati per affrontare le questioni di genere.

Misure per integrare una prospettiva di genere nei processi di sorveglianza e valutazione

Opzioni di valutazione 1-3

La valutazione dovrebbe giudicare il conseguimento, da parte del programma, di tutti gli obiettivi specifici relativi alla dimensione di genere indicati nel documento di pianificazione, nel piano finanziario o in altri documenti del programma. A tal fine, dovrebbe utilizzare gli indicatori di genere definiti dal programma.

Se non sono definiti obiettivi specifici relativi alla dimensione di genere, dovrebbero essere utilizzati criteri di valutazione generali, come indicato all'articolo 39 del regolamento sulle disposizioni comuni: efficacia, efficienza, rilevanza, coerenza e valore aggiunto dell'UE. Le domande che seguono possono essere utilizzate come guida.

Rilevanza

- Il programma ha contribuito efficacemente alla creazione di condizioni favorevoli per la promozione della parità di genere?
- Il programma ha risposto alle esigenze concrete e strategiche di donne e uomini?
- Ha contribuito agli impegni politici e agli obblighi nazionali, regionali e dell'UE in materia di parità di genere?
- Il programma ha trattato in modo costante e coerente le questioni della parità di genere durante l'intera fase attuativa?
- Sono stati effettuati adeguamenti per reagire

a fattori esterni (ad esempio, crisi economica, nuovo governo ecc.) che hanno influenzato le relazioni di genere?

- Il programma si è basato su dati disaggregati pertinenti?
- Si è basato su consultazioni con i gruppi destinatari e altre parti interessate istituzionali pertinenti?

Efficienza

- Il programma ha fatto un uso efficiente delle risorse per conseguire risultati in materia di uguaglianza di genere dai quali hanno tratto vantaggio sia uomini che donne?
- I meccanismi di monitoraggio, comunicazione e valutazione del programma garantiscono l'inclusione dei criteri di genere e la presentazione di elementi di prova in questo senso?
- I meccanismi di comunicazione sono stati utilizzati in modo coerente?
- È possibile individuare i nessi tra assegnazione di risorse e risultati?
- Nel caso in cui le assegnazioni delle risorse abbiano prodotto risultati positivi o negativi per uomini o donne, questi dati hanno orientato azioni correttive o l'avvio di una «fase successiva»?

Efficacia

- Il programma ha conseguito i risultati previsti?
- I risultati tangibili del programma hanno promosso l'uguaglianza di genere e affrontato i divari di genere a livello locale/regionale?
- Vi sono stati benefici tangibili per i gruppi destinatari? Vi sono differenze tra donne e uomini nei risultati conseguiti?
- Gli indicatori e i dati relativi ai singoli soggetti sono stati disaggregati per genere per pianificare, attuare e monitorare il programma?
- Le parti interessate (organizzazioni, istituzioni, gruppi destinatari indiretti) hanno beneficiato degli interventi del programma in termini di sviluppo delle capacità istituzionali in materia

di integrazione della dimensione di genere e di sviluppo della competenza in materia di genere tra il loro personale?

Coerenza

- In che modo le finanze dei fondi UE sono state combinate per affrontare i divari di genere e promuovere la parità di genere? Ad esempio, in che modo sono stati utilizzati fondi combinati per migliorare la fornitura di infrastrutture, affrontare il problema dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, sviluppare la base di competenze a livello locale, promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, aumentare la diversità nella leadership delle PMI e in altri settori industriali e occupazionali?
- Come sono stati articolati gli obiettivi comuni in materia di uguaglianza di genere in tutti i fondi UE e in che modo tali obiettivi sono stati monitorati e riferiti congiuntamente?

Valore aggiunto dell'Unione europea

- In che modo il programma riflette gli obiettivi dell'UE in materia di promozione della parità di genere?
- Il programma ha generato un valore aggiunto in termini di promozione della parità di genere rispetto agli altri progressi perseguiti dagli Stati membri? Ha favorito, ad esempio, una serie di progressi per effetto di diversi fattori come miglioramenti nel coordinamento, certezza del diritto, maggiore efficacia o sinergie?

Opzione di valutazione 4

Una valutazione specifica del bilancio di genere ⁽⁸⁴⁾ può basarsi sul quadro seguente in quattro aspetti delle finanze pubbliche ⁽⁸⁵⁾. La valutazione può incentrarsi su uno di questi aspetti o affrontarli tutti e quattro. Può valutare l'intero bilancio del programma, un determinato settore o un progetto specifico.

⁽⁸⁴⁾ Basata su Osika, I., & Klerby, A. (senza data), *Gender Budgeting – en checklist*, disponibile all'indirizzo: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

⁽⁸⁵⁾ Elson, D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW* (Definizione del bilancio per i diritti delle donne: monitoraggio della conformità alla CEDAW dei bilanci pubblici), Unifem, New York. Disponibile all'indirizzo: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

1. Valutare il programma per uno o più di questi quattro aspetti relativi alle finanze pubbliche

- **Spese.** Che cosa si finanzia? Chi è il beneficiario? Quali sono i divari di genere di riferimento? In che modo le spese vengono destinate sia alle donne che agli uomini, in funzione delle loro esigenze? Ad esempio, chi partecipa ai programmi per il mercato del lavoro, e a quali di questi? ecc.;
- **Reddito.** Chi paga tasse, l'IVA e/o le commissioni? Chi deve pagare determinati servizi di tasca propria?
- **Effetti macroeconomici.** Quali effetti ha avuto il programma sulla distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito tra donne e uomini? Quali impatti ha avuto sulla crescita e la sostenibilità economica a livello locale o regionale?
- **Processi decisionali.** Come sono stati rappresentati donne e uomini nel processo decisionale del programma? In che modo, ad esempio, le informazioni di base sono state diffuse e adeguate a un'ampia gamma di parti interessate?

La valutazione di tali questioni può rispondere a interrogativi generali quali:

- Le risorse del bilancio del programma hanno raggiunto sia gli uomini che le donne?
- Uomini e donne sono riusciti ad accedere a servizi che rispondano alle loro esigenze?
- Il programma è stato trasformativo? Ha affrontato, ad esempio, le norme e i valori che sono alla base del perpetuarsi delle disuguaglianze di genere?

2. Analizzare le assegnazioni di risorse nell'ambito dell'attività principale del programma in relazione alle cifre, alle esigenze e alle preferenze

Tenendo conto dei dati disaggregati per genere raccolti dal programma e, se possibile, aggiungendo dati disaggregati per altre caratteristiche quali l'età, la situazione economica, la razza, l'origine etnica, la disabilità, l'uso del tempo, l'uso di spazi pubblici, strutture e risorse ecc., selezionare un bilancio o un'attività da analizzare. Nell'ambito della vostra analisi potete:

- stabilire il bilancio totale eseguito;
- chiedere «A chi è stato destinato?». Identificare

i gruppi destinatari e i dati specifici che possedete su tali gruppi;

- utilizzare i dati raccolti, gli studi esistenti, le ricerche e le indagini tra i cittadini per determinare se le risorse sono state utilizzate per rispondere alle esigenze e alle preferenze del gruppo destinatario;
- calcolare le assegnazioni delle risorse da una prospettiva di genere; ad esempio, calcolare separatamente il costo per gruppo di donne e gruppo di uomini e calcolare il costo medio per donna e per uomo;
- effettuare un raffronto e chiedere «Quale sarebbe stato l'impatto sul bilancio totale del programma se donne e uomini avessero ricevuto un sostegno dello stesso importo?»

3. Valutare in che misura sono state necessarie risorse e attività alternative o complementari

Oltre alle risorse del programma, valutare in che misura sono state necessarie risorse e attività alternative o complementari, come ad esempio:

- tempo dei singoli soggetti, lavoro non retribuito o volontario;
- fondi privati per commissioni o altre spese;
- altri finanziamenti pubblici per locali, trasporto e altre attività;
- prodotti e servizi alternativi del settore privato.

È importante chiedere:

- Quali investimenti in infrastrutture hanno accompagnato le attività del programma?
- Chi sta utilizzando queste risorse? (disaggregare i dati/l'analisi per donne e uomini e altre caratteristiche pertinenti).

4. Valutazione di genere

- Analizzare i risultati della mappatura di livello 2 e 3. Vi sono differenze nel modo in cui le risorse sono state assegnate a donne e uomini e da loro utilizzate?
- Quali norme e valori esistono? Tali norme e valori sono specifici per genere?
- Nel programma, gli uomini e le donne sono trattati in modo diverso? Alle attività dominate dalle donne viene attribuito un valore più alto o più basso rispetto a quelle dominate dagli uomini?

5. Altri aspetti delle valutazioni del bilancio di genere

Che cos'è un investimento? Esaminare in che modo la dimensione di genere si inserisce negli investimenti in infrastrutture fisiche. Ad esempio, gli investimenti nei servizi e nelle strutture cui accedono donne e uomini, o gli investimenti che possono promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, l'espansione delle tecnologie informatiche e l'inclusione digitale, come ad esempio l'assistenza all'infanzia, l'assistenza sociale e l'assistenza agli anziani, i trasporti accessibili, il sostegno all'assistenza domiciliare digitale ecc. L'espansione dell'infrastruttura fisica dei servizi di assistenza — come gli asili e le strutture di assistenza sociale intergenerazionale — può ampliare i mercati locali del lavoro e la base imponibile generando posti di lavoro nuovi e sostenibili con significativi ritorni sugli investimenti. Gli investimenti nella forza lavoro assistenziale locale e nelle relative competenze sono un esempio di investimenti che affrontano la segregazione occupazionale di genere; ciò significa investire in professioni in cui le donne sono sovra-rappresentate (e sottovalutate). È altresì importante valutare se gli sforzi compiuti per ampliare le infrastrutture informatiche e digitali stiano affrontando il problema della sottorappresentanza femminile nelle professioni tecniche con retribuzioni più elevate.

Nella gestione del progetto e nei documenti d'indirizzo è inserita la dimensione di genere?

È importante chiedere:

- Questi documenti contengono obiettivi di genere e orientamenti specifici correlati ai regolamenti sui fondi UE in materia di parità di genere?
- Presentano dati disaggregati per genere? Utilizzano un lessico sensibile alla dimensione di genere?
- Donne e uomini sono rappresentati in egual misura nell'amministrazione e nei comitati di sorveglianza del programma?

Il programma è trasformativo? Valutate se le assegnazioni delle risorse del programma si sono ispirate a obiettivi volti a promuovere la parità di genere. Il bilancio di genere è un approccio per trasformare l'analisi, la concezione e i risultati del programma dal punto di vista delle finanze pubbliche. A tal fine è necessario riflettere in modo più olistico sulle dimensioni di genere delle infrastrutture, delle competenze e dello sviluppo occupazionale, mettendo al contempo in discussione gli stereotipi di genere e le relazioni di genere restrittive. Nel valutare un programma per il mercato del lavoro, verificate se il progetto del programma includeva componenti finalizzate a migliorare l'accesso delle donne al lavoro retribuito. Accanto alla formazione per perfezionare le competenze delle donne, componenti chiave potrebbero essere il finanziamento per l'assistenza all'infanzia, il miglioramento dell'utilizzo del tempo mediante trasporti integrati e la disponibilità di servizi, e innovazioni tecnologiche a sostegno delle comunicazioni digitali o delle modalità di lavoro flessibili.



Austria: il genere nelle valutazioni dei fondi UE

In linea con l'accordo di partenariato dell'Austria, i comitati di sorveglianza hanno promosso valutazioni che integrano una prospettiva di genere. La valutazione del programma operativo del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) comprende una valutazione diversa dei principi orizzontali dell'UE, comprese le attività di integrazione della dimensione di genere in tutti i singoli assi prioritari del programma. La valutazione coinvolge inoltre attivamente le parti interessate pertinenti, inserendole in gruppi direttivi e laboratori.

Per monitorare e valutare il Fondo sociale europeo (FSE), sono stati creati fin dall'inizio due gruppi di riflessione distinti: uno sull'integrazione della dimensione di genere e un altro sulla parità di genere. Il loro compito è monitorare i progressi compiuti nell'eliminazione delle disuguaglianze individuate tra donne e uomini attraverso misure finanziate dal FSE. Le valutazioni esterne delle attività del FSE comprendono una valutazione dei principi orizzontali dell'UE, con particolare attenzione alla non discriminazione e alle pari opportunità tra donne e uomini.

Il comitato di sorveglianza del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo regionale (FEASR) è caratterizzato dalla rappresentanza equilibrata di donne e uomini, che comprendono rappresentanti delle parti sociali pertinenti. Tre valutazioni relative alla parità di genere sono state definite per il periodo di finanziamento 2014-2020 del FEASR, in particolare:

- un indice di genere sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro di uomini e donne a livello regionale;
- una valutazione sulle pari opportunità in Leader;
- una valutazione globale sulla parità di genere, che giudicherà globalmente il sostegno dei programmi del FEASR all'uguaglianza di genere.

Risorse supplementari

Per saperne di più sulle consultazioni delle parti interessate e sugli approcci pratici, consultate la pagina:

- [Consultazioni delle parti interessate](#)

Strumento 11 — Rendicontazione sull'esborso di risorse per la parità di genere nei fondi UE

Tenere traccia delle spese di bilancio che promuovono la parità di genere è un elemento importante del bilancio di genere. A tal fine è possibile utilizzare lo [strumento 8](#). Tuttavia, e sebbene la tracciabilità degli stanziamenti di bilancio in base alla loro classificazione effettuata in questo [strumento 8](#) sia una soluzione, il processo di tracciamento delle spese è molto più complesso.

Il processo di tracciamento delle spese che promuove la parità di genere deve basarsi su una comprensione più approfondita del modo in cui vengono spesi i fondi e di come la spesa è legata alla parità di genere. Com'è possibile sapere se la spesa è trasformativa e promuove la parità di genere e l'equità? Chi trarrà beneficio dal finanziamento? Cosa sarà modificato? Come sarà modificato? A questi interrogativi non si può rispondere mediante un semplice sistema di tracciabilità.

L'elenco di diversi approcci illustrato di seguito mostra la complessità insita nel tracciamento delle spese.

Una condizione preesistente per tenere traccia delle spese che promuovono la parità di genere è la volontà di farlo della leadership esistente e un nucleo di esperti con una profonda conoscenza; cfr. il [kit di strumenti dell'EIGE sulla trasformazione istituzionale](#) per ulteriori informazioni su quest'ultima.

Tracciamento delle spese per l'uguaglianza di genere

L'esperienza internazionale dimostra che esistono molti approcci diversi al tracciamento delle spese. Gli approcci più importanti sono elencati nella tabella di seguito.

Approcci	Contenuto sintetico
Audit finanziario di genere sul bilancio	Un audit finanziario di genere analizza le spese in una prospettiva di genere. Esso viene quindi effettuato dopo l'esecuzione del bilancio. Tale processo esamina il modo in cui le risorse sono state assegnate e qual è stato il risultato per donne e uomini, ragazzi e ragazze in tutta la loro diversità, rispetto a quanto è stato effettivamente pianificato. L'audit dovrebbe essere svolto preferibilmente da un'autorità competente e indipendente (autorità centrale di bilancio o altri organismi indipendenti).
Tracciare gli stanziamenti finanziari per promuovere i diritti delle donne e la parità di genere	• strumento 8
Analisi dell'incidenza della spesa incentrata sul genere	Un'analisi dell'incidenza della spesa incentrata sul genere si articola intorno alla distribuzione delle spese tra donne e uomini, fra ragazzi e ragazze in tutta la loro diversità. Tale processo analizza i costi unitari di un determinato servizio e calcola quindi in che misura tale servizio viene utilizzato da uomini, donne, ragazzi e/o ragazze (a seconda del livello di disaggregazione necessario è possibile aggiungere altre caratteristiche quali l'età, la razza, l'origine etnica, la religione, la zona rurale/urbana ecc.). Con quest'analisi si può, ad esempio, determinare in che misura e in che modo donne e uomini hanno beneficiato delle spese per i servizi pubblici, come l'infrastruttura di trasporto pubblico, l'assistenza sanitaria e/o l'istruzione.
Valutazione del bilancio di genere	• strumento 10

Risorse supplementari

Per saperne di più sul bilancio di genere, consultate le pagine seguenti:

- [Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico \(OCSE\) sul bilancio di genere nella](#)

- «definizione del bilancio e spesa pubblica»
- [Gruppo di bilancio femminile sul bilancio di genere in «kit di strumenti»](#)
- [UN-Women, *Il bilancio di genere nella pratica: un manuale di formazione*](#)
- [Esecuzione del bilancio di genere nella città di Vienna](#)

Bibliografia

Agentur für Gleichstellung im ESF (2019), *Gender Budgeting im Bundes-ESF*, Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlino. Disponibile all'indirizzo: <https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/gender-budgeting.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019), *Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds*, Förderperiode 2014-2020. Gender Budgeting Bericht 2018. Disponibile all'indirizzo: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2018.pdf;jsessionid=81CAB9F3694E49035518A4FDFC0D6365?__blob=publicationFile&v=3

Commissione europea (2017), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano*, COM(2017) 0252 final, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Consiglio d'Europa (2005), *Bilancio di genere. Relazione finale del gruppo di esperti sul bilancio di genere*, Consiglio d'Europa, divisione per l'Uguaglianza, direzione generale dei Diritti umani, Strasburgo

Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013), *Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity* (Donne, lavoro e l'economia: utili derivanti dall'equità di genere), SDN/13/10, FMI, Washington DC. Disponibile all'indirizzo: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

Elson, D. (2006), *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW* (Definizione del bilancio per i diritti delle donne: monitoraggio della conformità alla CEDAW dei bilanci pubblici), Unifem, New York. Disponibile all'indirizzo: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for->

[womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw](#)

Eurostat (2018), *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy* (Più intelligente, più verde, più inclusiva? Indicatori a sostegno della strategia Europa 2020) edizione 2018, Eurostat, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Eurostat (2018), *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* (La vita di uomini e donne in Europa: un ritratto statistico), edizione 2018, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>

Eurostat (2019), *Statistiche di genere*, Eurostat, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

Fitzgerald, R. & Michie, R. (2000), «Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes» (Esperienze, buone prassi e insegnamenti per valutare i risultati in termini di parità di genere nei programmi dei Fondi strutturali), documento presentato durante la *Evaluation for Equality Conference*, Edimburgo, 17-19 settembre 2000.

Frey, R., Savioli, B., & Flörcken, T. (2012), *Gender Budgeting in the Federal ESF — A qualitative analysis* (Il bilancio di genere nei fondi FSE federali — Un'analisi qualitativa), Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlino. Disponibile all'indirizzo: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2012_agentur_gleichstellung_esf.pdf

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere — EIGE (2014), *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Stima dei costi della violenza basata sul genere nell'Unione europea), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2014), *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment — Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Uguaglianza di genere e indipendenza economica: lavoro a tempo parziale e lavoro autonomo — Revisione dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino negli Stati membri dell'UE). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414228ENC.pdf>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea: relazione sull'applicazione empirica del modello). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union. Literaturereview: existing evidence and methodological approaches* (Benefici economici della parità di genere nell'Unione europea. Rassegna della letteratura: riscontri obiettivi e approcci metodologici), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic benefits of gender equality in the European Union EU and EU Member States overviews* (Benefici economici della parità di genere nelle panoramiche dell'Unione europea e degli Stati membri dell'UE), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* (Prove dei benefici economici della parità di genere in altri settori strategici), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Gender budgeting* (Bilancio di genere), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Gender Equality Index 2017: Violence against women — the most brutal manifestation of gender inequality* (Indice sull'uguaglianza di genere 2017 – Violenza contro le donne, la manifestazione più brutale della disuguaglianza di genere), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2018), *Gender Equality Index 2017: Czech Republic*, EIGE, Vilnius. Available at: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2018), *Gender Equality Index 2017: Estonia*, EIGE, Vilnius. Available at: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2018), *Gender Equality Index 2017: Germany*, EIGE, Vilnius. Available at: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2018), *Gender Equality Index 2017: Spain*, EIGE, Vilnius. Available at: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019), *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework* (Bilancio di genere. Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE e nel quadro della politica macroeconomica). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019), *Gender Inequality Index* (Indice della disuguaglianza di genere), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019), *Gender Statistics Database* (Banca dati sulle statistiche di genere), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Kabeer, N. (2012), «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development» (Emancipazione economica delle donne e crescita inclusiva: mercati del lavoro e sviluppo imprenditoriale), International Development Research Centre, documento di riflessione, 29/12', pagg. 1-70. Disponibile all'indirizzo: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Lagarde, C. (2014), «The Economic Power of Women's Empowerment» (Il potere economico dell'emancipazione delle donne), discorso programmatico di Christine Lagarde, direttrice del Fondo monetario internazionale, disponibile alla pagina: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Milotay, N. (2019), *Briefing — EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance* (Briefing — La legislazione dell'UE in corso: una nuova direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita familiare), Servizio Ricerca del Parlamento europeo (European Parliamentary Research Service — EPRS), Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

Nazioni Unite (1966), Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, ONU, New

York. Disponibile all'indirizzo: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

O'Hagan, A., & Klatzer, E. (Eds.) (2018), *Gender budgeting in Europe: Developments and challenges* (Bilancio di genere in Europa: sviluppi e sfide), Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (2017), *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles — Spain* (Le pensioni in sintesi 2017: profili nazionali — Spagna), OCSE, Parigi. Disponibile all'indirizzo: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

Osika, I., & Klerby, A. (senza data), *Gender Budgeting — en checklist*. Disponibile all'indirizzo: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

Savioli, B., & Meseke, H. (2016), *Teilhabe und Transparenz — Gender Budgeting im Bundes-ESF*, Agentur für Querschnittsziele im ESF, Berlino. Disponibile all'indirizzo: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting_201216.pdf

Sharp, R. & Broomhill, R. (2002), «Budgeting for Equality: the Australian experience» (L'elaborazione di bilanci per l'uguaglianza: l'esperienza australiana), *Feminist Economics*, vol. 8, n.1, pag. 26.

Stotsky, J. (2016), *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes* (Bilancio di genere: contesto fiscale e risultati attuali), documento di lavoro del Fondo monetario internazionale, WP/16/149, FMI; Washington DC.

Pagine web

Assemblea generale delle Nazioni Unite (2015), *Risoluzione approvata dall'Assemblea generale il 25 settembre 2015. Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 Agenda per lo sviluppo sostenibile*, Assemblea generale delle Nazioni Unite, New York. Disponibile all'indirizzo: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

Commissione europea (senza data), *EU Action against Pay Discrimination*. Disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/info/policies/>

[justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en)

Commissione europea (2010), *La strategia Europa 2020*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=it>

Commissione europea (2015), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo*

e al Comitato delle regioni: *Agenda europea sulla migrazione*, COM(2015) 240 final, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf

Commissione europea (2015), *Prima consultazione delle parti sociali ai sensi dell'articolo 154 del TFUE, sulla possibile azione per affrontare le sfide dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare cui sono confrontati genitori e prestatori di assistenza*, C(2015) 7754 final, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=en>

Commissione europea (2015), *Impegno strategico per la parità di genere 2016-2019*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

Commissione europea (2017), *Il pilastro europeo dei diritti sociali*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Commissione europea (2017), *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*, COM/2017/0253 final — 2017/085 (COD), Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Commissione europea (2018), *Relazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: obiettivi di Barcellona sullo sviluppo dei servizi di assistenza all'infanzia al fine di incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, promuovere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori che lavorano e favorire una crescita sostenibile e inclusiva in Europa*, Commissione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

Commissione europea (2019), *Tackling discrimination* (Affrontare la discriminazione), Commissione europea, direzione generale della Giustizia e dei consumatori, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Commissione europea (senza data), *Equilibrio tra attività professionale e vita familiare nell'Unione europea*, Commissione europea, direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione. Disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Commissione europea: (senza data), *Uguaglianza di genere*. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en

Comunità di pratiche in materia di integrazione di genere (GenderCop) nell'ambito del FSE. Disponibile al seguente indirizzo: <http://standard.gendercop.com/about-the-standard/why-a-standard-on-gender-mainstreaming/index.html>

Consiglio dell'Unione europea (2011), *Conclusioni del Consiglio del 7 marzo 2011 sul patto europeo per la parità di genere (2011-2020)*, Consiglio dell'Unione europea, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Consiglio dell'Unione europea (2017), *Synergies and Simplification for Cohesion Policy Post-2020: Council Adopts Conclusions*. Disponibile all'indirizzo: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/15/council-conclusions-on-synergies-and-simplification-for-cohesion-policy-post-2020/>

Europäischer Sozialfonds für Deutschland (senza data), *Monitoring und Evaluierung 2014-2020*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlino. Disponibile all'indirizzo: <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Monitoring/inhalt.html>

GenderCoP, <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Includegender.org, *4R Method*. Disponibile all'indirizzo: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method/>

Includegender.org, *SWOT*. Disponibile all'indirizzo: <https://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Gender equality boosts economic growth* (L'uguaglianza di genere incrementa la crescita economica), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), <https://eige.europa.eu/>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *EIGE's Gender Institutional Transformation Toolkit* (Kit di strumenti per la trasformazione istituzionale nell'ottica della dimensione di genere dell'EIGE). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Gender analysis* (Analisi di genere). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Gender implications for employment, labour market policies and reforms* (Implicazioni di genere per l'occupazione, le politiche del mercato del lavoro e le riforme). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Gender indicators* (Indicatori di genere). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Gender Mainstreaming Toolkits* (Kit per l'integrazione della dimensione di genere). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Concepts and definitions* (Concetti e definizioni dell'integrazione della dimensione di genere). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Entrepreneurship* (Integrazione della dimensione di genere e imprenditorialità). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Agriculture and rural development* (Integrazione della dimensione di genere nell'agricoltura e nello sviluppo rurale). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/agriculture-and-rural-development>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Gender mainstreaming in the EU Member States* (Integrazione della dimensione di genere negli Stati membri dell'UE). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Gender Statistics Database* (Banca dati sulle statistiche di genere). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Reconciliation of work and private life* (Conciliazione del lavoro e della vita privata). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (senza data), *Relevance of gender in the policy area of economic and financial affairs*. Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *Stakeholder consultations and practical approaches* (Consultazioni delle parti interessate e approcci pratici). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), *What is gender mainstreaming. Representation in gender mainstreaming* (Che cosa s'intende per «integrazione di genere». Rappresentanza nell'integrazione di genere). Disponibile all'indirizzo: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Parlamento europeo (2018), *Note tematiche sull'Unione europea: uguaglianza tra uomini e donne*, Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Parlamento europeo (2018), *Note tematiche sull'Unione europea: il trattato di Lisbona*, Parlamento europeo, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

Segretariato svedese per la ricerca sul genere (2014), *Comunicazione sull'uguaglianza di genere*. Disponibile all'indirizzo: <https://www.samband.is/media/jafnrettismal/Gender-equal-communication-pdf.pdf>

Sito di assistenza del FSE svedese, <https://esfsupport.esf.se/>

The Spanish Equality Policy Network (Rete spagnola per la politica per l'uguaglianza), *¿Qué es la Red de Políticas de Igualdad?*. Disponibile all'indirizzo: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

Unione europea (2000), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione*, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

Unione europea (2007), *Trattato sull'Unione europea*, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

Unione europea (2007), *Trattato sul funzionamento dell'Unione europea*, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Unione europea (senza data), *I trattati dell'UE*, UE, Bruxelles. Disponibile all'indirizzo: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en

UN Women (2015), *OSS 5: Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*, UN Women, New York. Disponibile all'indirizzo: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Women's Budget Group [Gruppo di bilancio delle donne] (UK): <https://wbg.org.uk/>

Fondi UE — Regolamenti 2021-2027 (giugno 2018)

Regolamento relativo al FEAMP, COM(2018) 390 final, disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2018:390:FIN>

Regolamento relativo al FSE+, COM(2018) 382 final, disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382>

Regolamento relativo al FESR e al Fondo di coesione, COM(2018) 372 final, disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN>

Regolamento relativo alla PAC/al FEASR, COM(2018) 392 final, disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A392%3AFIN>

Regolamento sulle disposizioni comuni, COM(2018) 375 final, disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A375%3AFIN>

Video

Associazione svedese degli enti locali e delle regioni (2014), *Sustainable Gender Equality — a film about gender mainstreaming in practice* (Parità di genere sostenibile — un film sull'integrazione della dimensione di genere nella pratica), SKL Jämställdhet, Stoccolma. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic benefits of gender equality: STEM* (Benefici economici della parità di genere: STEM), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2017), *Economic benefits of gender equality: Labour market activity and equal pay* (Benefici economici della parità di genere: attività nel mercato del lavoro e parità retributiva), EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019), *Che cos'è il bilancio di genere?*, EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) (2019), *Education and economy* [Istruzione ed economia], EIGE, Vilnius. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=LwldSLe4waQ>

Organizzazione internazionale del lavoro (2016), *Decent Work and the Care Economy* (Il lavoro dignitoso e l'economia dell'assistenza). Disponibile all'indirizzo: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang--en/index.htm>

UN Women (2017), *What is gender responsive budgeting?* (Che cos'è il bilancio attento alla prospettiva di genere?), UN Women, New York. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

PER CONTATTARE L'UE

DI PERSONA

I centri di informazione Europe Direct sono centinaia, disseminati in tutta l'Unione europea. Potete trovare l'indirizzo del centro più vicino sul sito https://europa.eu/european-union/contact_it

TELEFONICAMENTE O PER EMAIL

Europe Direct è un servizio che risponde alle vostre domande sull'Unione europea. Il servizio è contattabile:

- al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (presso alcuni operatori queste chiamate possono essere a pagamento),
- al numero +32 22999696, oppure
- per e-mail dal sito https://europa.eu/european-union/contact_it

PER INFORMARSI SULL'UE

ONLINE

Il portale Europa contiene informazioni sull'Unione europea in tutte le lingue ufficiali: https://europa.eu/european-union/index_it

PUBBLICAZIONI DELL'UE

È possibile scaricare o ordinare pubblicazioni dell'UE gratuite e a pagamento dal sito <https://op.europa.eu/it/publications>

Le pubblicazioni gratuite possono essere richieste in più esemplari contattando Europe Direct o un centro di informazione locale (cfr. https://europa.eu/european-union/contact_it).

LEGISLAZIONE DELL'UE E DOCUMENTI CORRELATI

La banca dati Eur-Lex contiene la totalità della legislazione UE dal 1952 in poi in tutte le versioni linguistiche ufficiali: <http://eur-lex.europa.eu>

OPEN DATA DELL'UE

Il portale Open Data dell'Unione europea (<http://data.europa.eu/euodp/it>) dà accesso a un'ampia serie di dati prodotti dall'Unione europea. I dati possono essere liberamente utilizzati e riutilizzati per fini commerciali e non commerciali.



www.eige.europa.eu



■ Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea

