

POR SARDEGNA 2000/2006

Le pari opportunità
e il mainstreaming di Genere
nel POR Sardegna

STUDI E RICERCHE



Indice

1. Premessa	3
2. La governance delle Pari opportunità nell'ambito del POR Sardegna	4
3. La strategia in chiave di genere del POR Sardegna	6
3.1 Le politiche dirette	7
3.2 Le politiche di mainstreaming	9
4. Il FEOPA e le Pari Opportunità	12
4.1 Analisi della strategia comunitaria di sviluppo per l'agricoltura.	14
4.2 La strategia FEOPA del POR Sardegna in chiave di genere	15
4.3 Le pari opportunità nel documento di programmazione	15
4.5 Stato di attuazione in chiave di genere di alcune misure FEOPA	17
5. SFOP e le Pari Opportunità	21
5.1 Analisi della strategia comunitaria nel settore della pesca.....	22
5.2 La strategia SFOP del POR Sardegna in chiave di genere	23
6. FSE e le Pari Opportunità	26
6.1 La strategia comunitaria per le politiche del mercato del lavoro e l'occupazione.....	27
6.2 La strategia per l'occupazione in chiave di genere del POR Sardegna.	27
6.3 Le pari opportunità nel CdP in ambito FSE	30
6.4 Stato di attuazione in chiave di genere di alcune misure FSE.....	32
7. FESR e le Pari Opportunità	41
7.1 La strategia del FESR in chiave di genere del POR Sardegna	42
7.2 Le pari opportunità nel CdP in ambito FESR	44
7.3 Approfondimento tematico: le donne nel turismo in Sardegna	47
8. I punti di forza nell'attuazione del mainstreaming di genere nel POR Sardegna	53
9. I punti di debolezza nell'attuazione del principio di pari opportunità	57
10. Conclusioni	60

1. Premessa

Il presente documento è il secondo Rapporto sulla valutazione di impatto delle pari opportunità e del mainstreaming di genere nell'ambito del POR Sardegna 2000-2006.

L'obiettivo è quello di evidenziare lo stato di avanzamento della strategia per le pari opportunità nei Fondi Strutturali della Regione Sardegna, strategia già analizzata nel primo Rapporto dell'ottobre 2003, dal titolo "Il principio di Pari Opportunità nel POR Sardegna: Strumento operativo per le pari opportunità nella gestione dei Fondi Strutturali".

Le finalità del presente documento sono, pertanto, quella di:

- rendere conto di ciò che è stato prodotto e realizzato nell'ambito della programmazione 2000-2006, a supporto dell'applicazione del principio di parità e informare i componenti del Comitato di Sorveglianza sulle azioni specifiche e sulle azioni di mainstreaming attuate a livello di singolo fondo;
- monitorare a metà percorso alcune realizzazioni che riteniamo più significative in chiave di genere;
- evidenziare i punti di forza e i punti di debolezza che hanno caratterizzato l'applicazione del mainstreaming di genere nella prima fase di attuazione del Programma.

Sulla base dei suggerimenti e delle considerazioni emerse nel Rapporto intermedio del Valutatore Indipendente al 31.12.2003, si è proceduto ad una lettura in chiave di genere del POR Sardegna, per verificare gli effetti generati dalla prospettiva e dall'approccio duale relativamente alle tematiche dell'eguaglianza.

Nello specifico, partendo dalle Linee Guida della VISPO, si è proceduto ad una lettura della strategia adottata a livello di singolo fondo, evidenziando gli elementi che in qualche modo sono in grado di determinare gli effetti significativi sul raggiungimento dei quattro obiettivi:

- miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne;
- miglioramento dell'accessibilità delle donne al mercato del lavoro e alla formazione;
- miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura;
- promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio economiche.

Infine, essendo oramai giunti a quattro anni dall'avvio del programma, risulta importante, al fine di ottimizzare l'attuazione del POR Sardegna in un'ottica di genere, sia valorizzare i primi risultati e le buone prassi raggiunte, descrivendo lo stato di attuazione di alcune misure considerate significative, sia analizzare le criticità riscontrate per poter trovare le necessarie soluzioni ed apportare gli opportuni accorgimenti.

2. La governance delle Pari opportunità nell'ambito del POR Sardegna

Nella fase di revisione di medio periodo, si è provveduto a rafforzare l'attenzione sull'applicazione e integrazione del principio di pari opportunità in tutti gli interventi messi in atto dal POR Sardegna, provvedendo in primo luogo a formalizzare il ruolo e i compiti dell'Autorità per le Politiche di Genere.

L'Autorità per le Politiche di Genere è l'organismo preposto alla corretta ed efficace integrazione del principio di pari opportunità trasversalmente in tutte le misure degli Assi e assicura, altresì, la conformità degli interventi con la politica e la legislazione comunitaria in materia di pari opportunità e mainstreaming di genere.

L'Autorità per le Politiche di Genere è rappresentata dalla Referente per le Pari Opportunità presso l'Autorità di Gestione (AdG) che si avvale del supporto del team della rete di animatrici Pari Opportunità che operano presso i vari assessorati regionali, nonché della Task force, la struttura tecnica prevista nell'ambito del PON ATAS del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Graf. 1: La governance delle pari opportunità del POR Sardegna



L'Autorità per le Politiche di Genere interviene in tutte le fasi di attuazione del Programma e svolge un ruolo consultivo, propositivo e promozionale in materia di pari opportunità nei confronti dell'Autorità di Gestione del POR Sardegna; inoltre, svolge una utile funzione di raccordo con i diversi soggetti istituzionali che a vario titolo intervengono nell'attuazione di politiche per le pari opportunità (ad es. Consigliere di Parità, Comitati e Organismi istituzionali per le Pari Opportunità presenti a livello nazionale, regionale, provinciale e comunale). In particolare:

- In fase di Programmazione: formula gli orientamenti per la programmazione; individua le azioni da promuovere; interviene nell'elaborazione dei criteri di ammissibilità e di selezione dei progetti; assiste alla stesura e alla revisione in itinere dei documenti di programmazione e dei documenti tecnici;
- In fase di attuazione: interviene nella fase di predisposizione degli atti amministrativi e dei bandi; svolge azioni di sensibilizzazione e informazione degli enti attuatori per la declinazione, in sede progettuale, delle priorità di pari opportunità fissate nei bandi; contribuisce alla definizione degli indicatori di pari opportunità per il sistema di monitoraggio regionale; garantisce ai responsabili di misura il supporto per l'applicazione trasversale del principio di pari opportunità; contribuisce alla redazione del Rapporto annuale di esecuzione per la parte relativa all'attuazione della priorità trasversale e delle misure per le pari opportunità; infine, contribuisce alla definizione di azioni specifiche nell'ambito del Piano di Comunicazione del POR e nella elaborazione documentale specifica del sito WEB del POR Sardegna e del sito nazionale della "Rete pari opportunità" promossa dal Dipartimento, nell'ambito del PON ATAS.
- In fase di valutazione: verifica il perseguimento degli obiettivi posti in sede di programmazione nel corso

dell'attuazione del POR; predisporre dei modelli valutativi in collaborazione con il valutatore indipendente; contribuisce all'analisi dei progetti, applicando i modelli di valutazione indicati nella VISPO.

Di particolare rilievo risulta la scelta dell'AdG del POR Sardegna di dare una rilevanza procedurale all'attuazione del principio di pari opportunità, assegnando all'Autorità per le Politiche di Genere il compito di intervenire nella fase di elaborazione dei bandi, attraverso un parere preventivo, che si configura come obbligatorio, anche se non vincolante, al fine di suggerire aggiustamenti e correttivi nel caso in cui la gestione del programma si discosti dagli obiettivi dichiarati.

Si evidenzia, inoltre, che di recente si sono definite le medesime funzioni per l'Autorità per le Politiche di Genere anche nell'ambito della Iniziativa Comunitaria Interreg III A Italia - Francia "Isole" 2000-2006. A partire dal 1° gennaio 2004 è operativa presso l'Autorità di Gestione del POR Sardegna, la Task force del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, incaricata di fornire supporto all'Amministrazione regionale volto alla predisposizione di strumenti e modalità per la selezione degli interventi ed alla realizzazione di un monitoraggio sull'attuazione del principio di pari opportunità.

L'attività di assistenza tecnica, svolta in stretto raccordo con l'Autorità per le Politiche di Genere e le animatrici di pari opportunità, ha riguardato sia la fase di riprogrammazione, sia l'attività ordinaria dell'amministrazione regionale.

La fase di riprogrammazione del POR Sardegna ha visto innanzitutto la Task force locale impegnata nell'aggiornamento dell'analisi di contesto e della situazione a livello regionale in termini di pari opportunità, in cui sono state evidenziate le principali caratteristiche della popolazione, della situazione del mercato del lavoro, dell'istruzione, delle strutture presenti sul territorio a supporto dei bisogni delle persone e della famiglia. Inoltre, ha provveduto all'analisi della valutazione di impatto delle pari opportunità per ogni misura, secondo la metodologia VISPO, e alla definizione degli indicatori di risultato in chiave di genere. Infine, in stretta concertazione con le animatrici, la task force ha lavorato alle modifiche dei criteri di selezione in un'ottica di genere per la piena applicazione del mainstreaming per le misure di ogni fondo.

Nell'ambito delle attività ordinarie di supporto all'Autorità di Gestione, la Task force ha offerto un costante affiancamento e consulenza alla Referente per le pari opportunità nelle attività concernenti la formulazione del parere di coerenza prima della pubblicazione dei bandi; la predisposizione del materiale necessario per gli incontri effettuati con i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nella gestione dei fondi strutturali (consigliere di parità, commissione regionale pari opportunità, partenariato con le parti sociali ecc); infine, la predisposizione del materiale necessario per le attività di sensibilizzazione e informazione sulle tematiche di pari opportunità svolte dall'Autorità per le Politiche di Genere (ad es. seminari, convegni, workshop ecc).

La Task force ha inoltre avviato una serie di approfondimenti tematici riguardanti:

- il tema della **conciliazione vita familiare - vita lavorativa**, in cui ha realizzato un'indagine finalizzata a rilevare da una parte le strutture e i servizi esistenti nei comuni della Sardegna a supporto delle famiglie; dall'altra, a cogliere i bisogni delle donne lavoratrici rispetto agli strumenti di conciliazione;
- il tema dei **trasporti** e della mobilità urbana in cui ha avviato una collaborazione con i soggetti gestori del Progetto di integrazione e sviluppo tecnologico dei sistemi di controllo della mobilità nell'area vasta di Cagliari, che vede coinvolti: CTM S.P.A. Cagliari - Regione Autonoma della Sardegna - Comune di Cagliari, a valere sulla Misura 6.2 del POR. Alla base della collaborazione c'è stata la formulazione di suggerimenti per l'applicazione del principio di pari opportunità al progetto, e a seguito degli incontri, sono stati individuati una serie di obiettivi-azioni possibili come la riduzione dei tempi di percorrenza attraverso l'introduzione di aspetti tecnologici e telematici innovativi per la gestione di un sistema integrato della mobilità (traffico TPL con quello privato); il miglioramento dell'accessibilità delle aree marginali, oltre che produttive, attraverso il potenziamento della capillarità del servizio; l'adozione di provvedimenti atti a garantire una migliore sicurezza nella città e il soddisfacimento delle esigenze delle donne, attraverso indagini di Customer Satisfaction;
- il tema della donna nel settore della **pesca**, in cui si è voluto approfondire il ruolo ricoperto dalla donna in questo settore a livello regionale. Dall'analisi condotta è emersa una presenza femminile più consistente nel settore della trasformazione e commercializzazione e in misura ridotta nella pesca vera e propria. Tuttavia si segnala la loro presenza in attività emergenti, come la pescaturismo e l'ittiturismo.

3. La strategia in chiave di genere del POR Sardegna

La strategia in materia di pari opportunità adottata dal POR Sardegna, confermata anche in fase di riprogrammazione, si concentra essenzialmente sul miglioramento della situazione occupazionale femminile attraverso lo sviluppo e la promozione di politiche attive nel mercato del lavoro, di azioni preventive e curative della disoccupazione femminile e della promozione dello sviluppo locale.

Come evidenziato nell'analisi di contesto del POR Sardegna, nonostante le donne abbiano raggiunto dei livelli di istruzione elevati, superando anche la componente maschile nel raggiungimento dei titoli di studio, continua a persistere un elevato tasso di inattività e di disoccupazione femminile e un notevole gap rispetto agli stessi indici maschili.

Coerentemente con le disposizioni comunitarie, per la promozione della parità tra uomini e donne l'AdG del POR Sardegna, non si è limitata a realizzare misure specificamente rivolte alle donne, ma ha invece mobilitato sull'obiettivo della parità il complesso delle azioni poste in essere nell'ambito del Programma. L'impostazione data alla attuale programmazione 2000-2006 del Programma Operativo Regionale assume, pertanto, come prioritario il dual approach, in cui all'attuazione di politiche di pari opportunità (politiche dirette), si affiancano anche politiche di mainstreaming (politiche indirette)

Tale approccio viene attuato attraverso l'adozione di:

- Misure ad impatto diretto, ovvero di misure rivolte unicamente e specificamente alle donne (nel POR Sardegna la misura 3.11), e di misure che seppur rivolte indistintamente a donne e uomini, prevedono esplicitamente il perseguimento di obiettivi specifici a favore di donne (le Misure 3.3, 3.4, 3.10, 4.6, 5.2).
- Misure ad impatto indiretto, ossia di azioni che, seppur rivolte indistintamente ad imprese, uomini o donne, creano degli effetti sulla situazione occupazionale, lavorativa delle donne. Pertanto il tema delle pari opportunità è adottato come trasversale in tutto il Programma (Misure cofinanziate dal FESR, FEOGA e SFOP).

3.1 Le politiche dirette

Le misure del Complemento di Programmazione che perseguono degli obiettivi specifici in un'ottica di genere sono presenti soprattutto negli interventi cofinanziati dal FSE ed essenzialmente nell'Asse III, in cui si mira a favorire la presenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso l'attivazione di una formazione mirata e di alta qualificazione, la promozione della partecipazione delle donne alle attività di orientamento e di formazione, nonché l'incentivazione all'imprenditorialità femminile.

Nel Complemento di Programmazione la Misura rivolta unicamente e specificamente alle donne è la misura 3.11, che si propone di incentivare il tasso di attività femminile, attraverso interventi che favoriscono la creazione di lavoro autonomo e di impresa e lo sviluppo di carriera.

Tab. 1: Le azioni della Misura 3.11

TITOLO DELLA MISURA	AZIONI SPECIFICAMENTE RIVOLTE ALLE DONNE
3.11 Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	<p>Formazione: Sviluppo di strumenti per l'orientamento nella ricerca del lavoro e della formazione professionale rivolti a donne che intendono inserirsi in ambiti lavorativi in cui sono sottorappresentate.</p> <p>Prestito d'onore: Concessione di prestiti d'onore per l'avvio delle imprese femminili. Realizzazione di percorsi informativi (anche "mirati" per le lavoratrici irregolari), formativi e di affiancamento consulenziale in materia di incentivi alle imprese, accesso al credito, adempimenti fiscali, normativa sul lavoro e sensibilizzazione del personale bancario attraverso "tavoli di discussione" tra imprenditori e responsabili del credito. Sostegno a progetti per il recupero e la valorizzazione delle attività lavorative tradizionali e delle risorse locali.</p> <p>Temporalizzazione del lavoro: Incentivazioni ai datori di lavoro pubblici e privati per sostenere azioni innovative nella riorganizzazione del lavoro (flessibilità degli orari in entrata e in uscita, part-time, job-sharing). Sostegno alle imprese pubbliche e private che attivano servizi di cura per le/i dipendenti con figli minori a carico o con figli portatori di handicap. Incentivazione nelle aziende pubbliche e private del lavoro a distanza per conciliare la doppia presenza particolarmente in determinate fasi della vita delle donne.</p> <p>Servizi reali alle imprese femminili: Servizi di sostegno alla diffusione nel mercato dei beni prodotti dalle imprese femminili (ricerche di mercato, workshops, certificazioni di qualità). Interventi di avvio e consolidamento degli incubatori di impresa al femminile. Progetti per l'integrazione lavorativa e sociale tra donne sarde ed immigrate extracomunitarie attraverso la valorizzazione delle rispettive culture, tradizioni e abilità lavorative.</p> <p>Orientamento, divulgazione e promozione: azioni di accompagnamento: indagini mirate sul lavoro femminile come sostegno alla progettazione degli interventi e diffusione di buone pratiche; offerta di servizi di assistenza.</p>

Accanto alle azioni specifiche, l'attuazione del principio di pari opportunità si è sviluppato anche attraverso **azioni di sostegno** alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, riservando particolare attenzione alla creazione di quelle condizioni che possono favorire e promuovere l'investimento nella formazione, nonché l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. In particolare sono state previste azioni di diffusione di informazioni sui meccanismi di incentivazione e di promozione di impresa che possano raggiungere le donne e interventi di formazione per la qualificazione professionale.

Tab. 2: Azioni specificamente rivolte alle donne - Asse III e IV

TITOLO DELLA MISURA	AZIONI SPECIFICAMENTE RIVOLTE ALLE DONNE
3.3 Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi	Nella Misura sono previste azioni di accompagnamento e sostegno alla partecipazione delle donne alle iniziative di consulenza, formazione, mobilità (informazione/sensibilizzazione mirata, servizi di assistenza alle persone);
3.4 Inserimento e reinserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati	Tra i destinatari della Misura, finalizzata all'inserimento e reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, sono presenti anche le donne capofamiglia disoccupate/inoccupate .
3.8 Istruzione e formazione permanente	L'azione Diana prevede la realizzazione di interventi di formazione rivolti alla componente femminile per la qualificazione professionale nell'ambito dei mestieri e/o delle attività inerenti il lavoro di cura e l'artigianato tradizionale; azioni di accompagnamento per la partecipazione femminile alle esperienze formative (informazione mirata, offerta di servizi di assistenza alle persone).
3.10 Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego	La Misura prevede la realizzazione di iniziative specificamente rivolte alla componente femminile, di sensibilizzazione e consulenza mirata sulle modalità di accesso al credito, che prevedano anche il coinvolgimento del personale degli istituti di credito.
4.6 Potenziamento delle competenze per lo sviluppo locale	L'azione Promozione dell'imprenditorialità femminile . Tale azione mira al sostegno dell'imprenditorialità femminile attraverso progetti formativi, di stage e di assistenza tecnica. I contenuti tecnici attengono alla progettualità di azioni formative, di stage e di assistenza tecnica rivolte a imprenditrici o aspiranti imprenditrici, focalizzate nei microsettori dell'artigianato e dei settori turistici. Le azioni comprenderanno attività di elaborazione e valutazione dei piani di impresa nei reali contesti di mercato.

Il potenziamento di azioni specifiche a favore delle donne sono presenti inoltre nell'Asse V, sempre al fine di incrementare la presenza femminile nel mercato del lavoro, attraverso la promozione della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, mediante il potenziamento di strutture e servizi a supporto delle esigenze delle famiglie.

Infatti, alla base della strategia adottata nell'ambito dell'Asse V vi è la convinzione che il soddisfacimento dei bisogni delle famiglie, degli anziani, dei minori consentirà un maggiore coinvolgimento delle donne in tutti i settori economici.

Tab. 3: Azioni specificamente rivolte alle donne - Asse V

TITOLO DELLA MISURA	AZIONI SPECIFICAMENTE RIVOLTE ALLE DONNE
5.1 Politiche urbane	La misura è finalizzata a promuovere e sostenere politiche di riqualificazione urbana, con particolare riferimento ai centri storici, tramite investimenti che incrementino la dotazione delle infrastrutture di servizio pubblico e di interesse pubblico per le imprese e per le famiglie .
5.2 La qualità della vita nelle città: miglioramento dell'offerta dei servizi sociali ed assistenziali	La misura è finalizzata a sviluppare e/o creare infrastrutture per servizi e spazi per il benessere di alcune categorie (bambini, giovani, anziani, portatori di handicap).
5.3 Formazione per le misure dell'Asse V	La misura prevede la formazione dei formatori, assistenza per anziani e disabili, e comparto materno-infantile e aggiornamento nell'ambito dell'assistenza sanitaria e socio-sanitaria integrata.

3.2 Le politiche di *mainstreaming*

L'attuazione del principio di pari opportunità come priorità trasversale ha visto l'AdG fortemente impegnata sia in fase di programmazione, che in fase di attuazione del Programma. Infatti, a partire dai documenti programmatici e successivamente nei bandi, si è voluto indirizzare la progettazione operativa in un'ottica di genere attraverso l'introduzione di criteri di selezione delle proposte progettuali. L'introduzione del principio di Pari Opportunità nei vari bandi di gara si è rivelato alquanto complesso, oltre che ambizioso, soprattutto in considerazione del fatto che il Programma, caratterizzato dall'essere cofinanziato da più Fondi Strutturali, prevede il raggiungimento di obiettivi rivolti maggiormente allo sviluppo dei sistemi locali e a sostegno del sistema produttivo, piuttosto che alle persone. La stessa normativa comunitaria ha specificato, nei vari regolamenti dei Fondi Strutturali (Reg.1260/99, Reg. 1783/99 e Reg. 1784/99), tra gli obiettivi da perseguire l'abolizione delle ineguaglianze e la promozione delle pari opportunità fra uomini e donne, in particolare mediante il sostegno a progetti concepiti e realizzati da donne e il contributo alla parità tra uomini e donne in ambito occupazionale.

In coerenza con quanto previsto dagli orientamenti comunitari, nel Complemento di programmazione attualmente in vigore, il richiamo al rispetto delle pari opportunità è stato inserito, seppure con diverso grado di intensità e consistenza, in tutte le azioni previste dal Programma.

Graf. 2: Le pari opportunità nel documento di programmazione



Come evidenziato nel grafico, nel documento di programmazione il riferimento alle pari opportunità è stato esplicitato:

- nei criteri di ammissibilità, in cui si è richiesto il rispetto delle priorità trasversali;
- nei criteri di selezione delle operazioni;
- nell'individuazione dei soggetti destinatari;
- nella valutazione ex ante, in cui si analizza la pertinenza dei criteri di selezione con gli obiettivi specifici del programma.

Secondo quanto previsto nel documento, la strategia adottata sembra caratterizzarsi per tre diversi livelli di impatto:

- "nullo o non evidente" nelle misure in cui il richiamo al principio di pari opportunità è circoscritto alla pertinenza dei criteri di selezione;
- "basso" nelle misure in cui il rispetto delle pari opportunità si amplia fino a comprendere i criteri di ammissibilità;
- "evidente" nelle misure in cui l'applicazione del principio di pari opportunità è stato inserito nei criteri di selezione, prevedendo l'assegnazione di un punteggio premiale nel caso in cui l'intervento generi un incremento dell'occupazione femminile o il miglioramento delle condizioni di vita.

In realtà, nonostante nel documento di programmazione non sempre si sia fatto esplicito riferimento all'adozione di un criterio di selezione in chiave di genere, è importante evidenziare come l'Autorità per le Politiche di Genere sia intervenuta successivamente nella fase di predisposizione dei bandi di gara e di attuazione degli interventi, puntando in particolare:

- sull'incremento della presenza femminile nei vertici decisionali, di coordinamento e direzione;
- sullo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali per la valorizzazione del territorio, in particolare che favoriscano la partecipazione delle donne;
- sulla promozione di servizi di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Nello schema che segue si riporta a grandi linee l'impostazione che l'AdG ha adottato nel dare attuazione al principio di *mainstreaming* di genere:

Graf. 3: Mainstreaming di genere nel POR Sardegna



Nel complesso, si è prevista l'assegnazione sia di un punteggio premiante per i progetti che evidenziano l'integrazione del rispetto delle tre priorità trasversali, sia di un punteggio specifico per i progetti che indicavano la priorità pari opportunità.

Nell'ambito di intervento del FEOPA, la scelta adottata è stata quella di favorire la creazione, il consolidamento e lo sviluppo di impresa e di lavoro autonomo per le donne, prevedendo l'introduzione di un punteggio o di un criterio premiale in grado di creare una preferenza verso progetti presentati da donne (criterio dei beneficiari), come ad esempio nelle iniziative di valorizzazione delle risorse locali e di diversificazione delle attività agricole.

Negli interventi cofinanziati dal FESR e dallo SFOP, si è puntato soprattutto a generare una crescita dell'occupazione femminile, attraverso l'utilizzo di criteri quantitativi che premiavano i progetti sulla base della percentuale di donne assunte, specie nei livelli medio-alti.

Gli interventi del FSE, in particolare quelli formativi, sono stati invece selezionati sulla base di criteri qualitativi, in cui si è richiesto oltre all'inserimento di moduli formativi in materia di pari opportunità e la valorizzazione delle competenze femminili nelle docenze, anche l'organizzazione di servizi di supporto alle destinatarie in chiave di conciliazione.

Si riportano alcuni esempi di criteri di selezione adottati nei bandi di gara.

Tab. 4: I criteri di selezione in alcune misure

	MISURA	CRITERIO DI PARI OPPORTUNITÀ
FESR	1.3 Difesa del suolo	Valorizzazione delle competenze femminili e incremento dell' occupazione femminile nei livelli medio-alti nei vari stadi di realizzazione (progettazione, direzione dei lavori, consulenze, ecc.)
	1.4 Gestione integrata dei rifiuti, bonifica dei siti inquinati si	Grado dell'impatto sullo sviluppo sociale in termini di ricaduta occupazionale, in particolare femminile, specie nelle qualifiche medio-alte
	2.1 Archeologia, percorsi religiosi e museali, recupero dei centri storici abbandonati ai fini culturali e turistici	Ricaduta occupazionale femminile: Presenza della componente femminile nei livelli decisionali, di coordinamento e direzione; Percentuali di lavoratrici fra lo 0 e il 25% del numero totale di occupati; Percentuali di lavoratrici fra il 26 e il 50% del numero totale di occupati.
	4.1 Rafforzamento competitivo del tessuto imprenditoriale locale	L'indicatore occupazionale (rapporto tra variazione occupazionale prevista e immobilizzi agevolabili) verrà maggiorato del 5% nel caso in cui l'incremento occupazionale comporti l'assunzione di personale femminile nella misura di almeno il 50% dello stesso incremento.
	4.5 Potenziamento e qualificazione dell'industria turistica della Sardegna	Sviluppo dell'occupazione, nel rispetto delle pari opportunità con particolare riferimento al livello occupazionale femminile specie per professionalità di livello medio alto e di modalità di organizzazione del lavoro volta a conciliare anche in termini di orari le esigenze familiari
FSE	3.1 Organizzazione dei Servizi per l'impiego	Rispondenza della proposta progettuale alle priorità trasversali della misura
	3.2 Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro dei giovani e adulti nella logica dell' approccio preventivo	Livello di coerenza dell'intervento proposto con le pari opportunità: moduli e docenze; servizi di supporto alla partecipazione delle donne alle attività formative. Numero di assunzioni previste in rapporto agli iscritti: assunzione di lavoratrici fra lo 0 ed il 25% del totale; assunzione di lavoratrici fra il 26 ed il 50% del totale
FEOGA	4.9 Investimenti nelle aziende agricole	Presenza di imprenditrici femminili
	4.12 Diversificazione delle attività agricole e affini	Presenza di imprenditrici femminili
SFOP	4.7 Protezione e sviluppo delle risorse acquatiche, acquacoltura, ecc	Progetti ad elevato valore sotto il profilo occupazionale: - fino a 5 nuovi occupati (2 punti); - da 5 a 10 nuovi occupati (4 punti); - oltre 10 nuovi occupati (5 punti). Tale punteggio vengono aumentati di 0,5 punti per ogni donna occupata
	4.8 Pesca - Altre misure	Incremento occupazionale - per una sola unità: punti 1; per più unità: 3 punti; tali punteggi vengono aumentati del 50% per ogni donna occupata

4. Il FEOGA e le Pari Opportunità

La crescita del ruolo professionale femminile in agricoltura rappresenta oggi una concreta esigenza di adeguamento della domanda occupazionale ad un'offerta nella quale le donne si propongono sempre più numerose e con livelli professionali sempre più elevati.

In passato la donna ha sempre ricoperto un ruolo difficile in agricoltura, trovandosi a dover svolgere sia lavori nei campi, in particolare negli orti e negli allevamenti avicoli, sia attività domestiche, affrontando in prima persona le esigenze di tutti i componenti della famiglia (la cura dei figli e degli anziani) senza alcuna forma d'aiuto esterno, e persino, senza che tutto ciò fosse in qualche modo legittimamente riconosciuto.

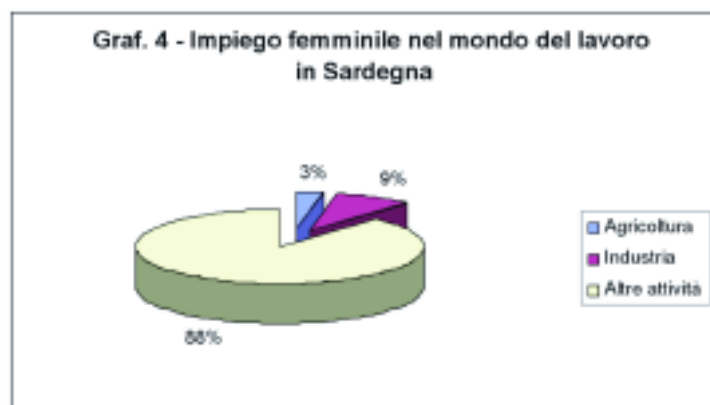
Esaminando i dati statistici relativi al 2003, nell'evidenziare che in Sardegna le donne rappresentano il 37% della forza lavoro, esse rappresentano appena il 34% degli occupati e in termini di posizione professionale, solo il 22% svolgono una attività indipendente, 10 punti percentuali in meno di quanto invece si registra per gli uomini.

Tab. 5: Forza lavoro disaggregata per sesso in Sardegna

Forza Lavoro		% tot forza lavoro	Occupati	% tot occupati	% lavoro indipendente	% lavoro dipendente
F	246.000	37%	188.000	34%	22%	78%
M	414.000	63%	360.000	66%	32%	68%
Totale	659.000	100%	548.000	100%		

Fonte: ISTAT - Media 2003

L'impiego femminile vede le donne sarde inserite prevalentemente in attività diverse da quelle industriali e agricole. (Graf. 4)



Osservando a livello regionale gli occupati distinti per settore di attività economica e per sesso (Tab.6) è possibile rilevare una difformità distributiva tra donne e uomini per settore. Per le donne si rileva un bassissimo impiego nel settore dell'agricoltura (3%) e dell'industria (9%), mentre si ha una forte concentrazione nelle altre attività (commercio, servizi ecc) in misura pari all'88%; per gli uomini, invece, pur confermando una concentrazione nei settori del commercio e dei servizi, si rileva un maggior impiego nei settori tradizionali dell'agricoltura e dell'industria.

Tab 6. Occupati per settore e sesso in Sardegna - Media 2003

REGIONE	Sesso	Totale	Agricoltura	Industria	Altre Attività	% agricoltura /totale	% industria /totale	% altre attività/totale
Sardegna	F	188.000	6.000	16.000	166.000	3%	9%	88%
	M	360.000	38.000	115.000	206.000	11%	32%	57%
	M+F	548.000	44.000	131.000	372.000	8%	24%	68%

Fonte: ISTAT - Media 2003

Esaminando l'impiego femminile con dettaglio regionale (tab. 7), si osserva che le donne attive in agricoltura oscillano da valori minimi del 1% della Lombardia a dei livelli massimi, del 14-15%, per Basilicata e Calabria, valori decisamente superiori anche alla media nazionale del 4%. Questa situazione conduce ad una netta differenza del livello di occupazione femminile tra le regioni del centro-nord (3%) e quelle del sud (9%).

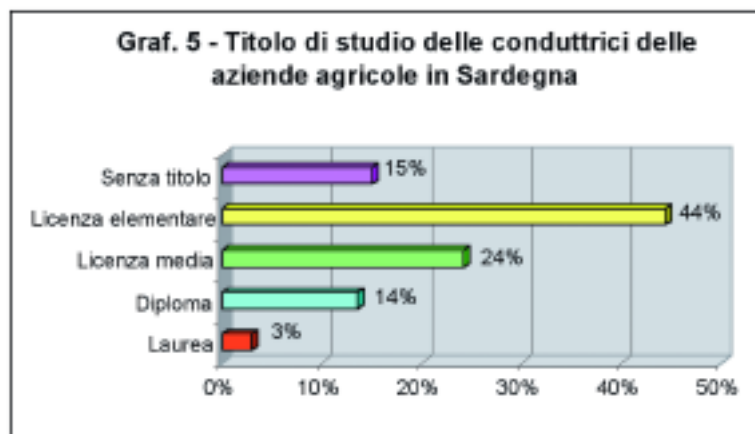
Tab. 7 Impiego femminile

REGIONI	Occupate in agricoltura	Totale occupate	% occupate in agricoltura su totale occupate
Piemonte	23.000	764.000	3%
Valle d'Aosta	1.000	23.000	4%
Lombardia	18.000	1.645.000	1%
Trentino-Alto Adige	10.000	175.000	6%
Veneto	22.000	792.000	3%
Friuli-Venezia Giulia	5.000	209.000	2%
Liguria	8.000	253.000	3%
Emilia-Romagna	31.000	804.000	4%
Toscana	17.000	608.000	3%
Umbria	5.000	133.000	4%
Marche	9.000	262.000	3%
Lazio	18.000	784.000	2%
Abruzzo	13.000	179.000	7%
Molise	4.000	37.000	11%
Campania	47.000	486.000	10%
Puglia	41.000	370.000	11%
Basilicata	8.000	59.000	14%
Calabria	27.000	184.000	15%
Sicilia	18.000	409.000	4%
Sardegna	6.000	188.000	3%
ITALIA	330.000	8.365.000	4%
NORD	117.000	4.665.000	3%
CENTRO	50.000	1.787.000	3%
SUD	164.000	1.913.000	9%

Fonte: ISTAT - Media 2003

In riferimento alla presenza o meno della donna nella conduzione dell'azienda agricola, secondo i dati dell'ultimo Censimento dell'Agricoltura del 2000, sul territorio sono presenti 112.025 aziende, di cui il 77% condotte da uomini e il 23% da donne. La realtà isolana, così come quella nazionale, è caratterizzata da una forte presenza di piccole aziende con struttura tipicamente familiare: oltre un

terzo delle aziende isolate non raggiunge la dimensione di un ettaro di superficie e la conduzione diretta del coltivatore è quella adottata dal 98,8% delle aziende. Inoltre, il settore dell'agricoltura in Sardegna si distingue per l'elevato grado di senilizzazione, in quanto oltre il 70% delle aziende è condotta da coltivatori appartenenti ad una fascia di età compresa tra i 50 e i 65 anni di età.



Considerando il livello di istruzione raggiunto dalle donne conduttrici di aziende (Graf.5), il 15% è priva di un titolo di studio, appena l'1% ha conseguito un titolo di studio ad indirizzo agrario, mentre l'84% ha svolto altri tipi di scuole non attinenti al tipo di attività svolta.

4.1 Analisi della strategia comunitaria di sviluppo per l'agricoltura.

La strategia comunitaria adottata per affrontare il problema dell'incremento occupazionale delle donne in agricoltura trova esplicitazione nell'applicazione del principio di *mainstreaming*, ossia nella promozione da parte degli Stati membri di politiche e azioni in una prospettiva di genere, in modo che le decisioni adottate possano essere valutate rispettivamente su donne e uomini.

La recente evoluzione della Politica Agricola Comunitaria (PAC) vede una riduzione progressiva delle azioni di garanzia a vantaggio di un crescente sostegno alle politiche sociali e economiche di settore. Le nuove linee di sviluppo del settore agricolo fissate dalla UE pur non fornendo alcuna indicazione su quello che sarà il ruolo specifico delle donne, permettono di porre l'accento su alcuni aspetti rilevanti destinati ad incidere profondamente sull'agricoltura e sicuramente favorevoli all'affermazione del ruolo professionale femminile nel settore. Un aspetto è relativo all'evoluzione del concetto di ruralità, visto non più come elemento di degrado e arretratezza economica, ma come risorsa da valorizzare per la salvaguardia del patrimonio storico, culturale, paesaggistico e l'efficienza funzionale del territorio. Tale revisione ha portato ad un nuovo modello di sviluppo, attento non più solo alla sostenibilità economica dei processi produttivi, ma anche ad un miglioramento della qualità della vita, basato sul binomio qualità dell'alimento e qualità dell'ambiente.

Questo nuovo modo di intendere e di utilizzare le risorse del mondo rurale rappresenta per la Regione Sardegna lo strumento utile per fare fronte alle sfide del futuro, in considerazione anche del fatto che le produzioni di qualità rappresentano delle vere e proprie naturali vocazioni produttive.

E' proprio sulla base delle presenti considerazioni che si sono sviluppate nuove opportunità di crescita per il settore, come l'agriturismo, le produzioni biologiche, il rilancio dell'uso razionale delle risorse faunistico-venatorie, ecc. in cui si evince il forte legame tra qualità dei prodotti, tipicità del processo produttivo, territorio interessato, salvaguardia dell'ambiente e turismo locale.

È cresciuta, infine, l'attenzione alle problematiche sociali ed alla dimensione territoriale dello sviluppo locale. Attraverso tale approccio, lo sviluppo rurale contribuisce al contenimento del livello di esclusione sociale che, nonostante tutto, continua a colpire in primo luogo le donne. La presenza diffusa di certi servizi, a partire da quelli per l'assistenza all'infanzia, all'educazione, alla sanità, ecc.,

oltre a determinare le condizioni di permanenza di una popolazione che nel territorio deve trovare condizioni ideali non solo in termini di produzione ma anche residenziali, ricade ancora oggi senza dubbio più sulle donne che sugli uomini.

4.2 La strategia FEOGA del POR Sardegna in chiave di genere

La strategia di intervento adottata nell'ambito del POR Sardegna 2000/2006 a favore dell'agricoltura e dello sviluppo rurale, rispecchia ampiamente le linee di indirizzo fissate a livello comunitario, in cui assumono rilevanza parole chiave quali il saper fare, l'ambiente naturale, le connessioni con il turismo e la qualità delle produzioni. Infatti, come specificato nel POR, l'opportunità fondamentale per il rilancio del settore in Sardegna è legata, oltre che alla razionalizzazione dei sistemi produttivi, alle politiche di concentrazione dell'offerta, all'adozione massiccia di sistemi di certificazione di processo e di prodotto, ad una più adeguata valorizzazione delle opportunità commerciali indotte o create dal comparto turistico.

La concreta attuazione delle linee di azione del FEOGA prevede la realizzazione di:

1. investimenti in infrastrutture per l'agricoltura, nell'ambito delle Misure 1.2, 4.13, 4.14, e 4.20, con l'obiettivo di assicurare una sufficiente dotazione di infrastrutture rurali nell'intero territorio sardo, diretti principalmente al potenziamento della viabilità rurale, alla realizzazione di acquedotti rurali, al potenziamento della rete consortile irrigua ed al risparmio della risorsa idrica nonché al potenziamento dell'elettrificazione rurale;
2. aiuti nel settore agricolo, volti all'aumento della competitività delle aziende agricole (nelle Misure 4.9, 4.21, 4.12, 4.17 e 4.19), all'aumento della competitività delle imprese di trasformazione e commercializzazione (nella Misura 4.10) e al miglioramento qualitativo delle produzioni (nella Misura 4.11).

Tale distinzione ci consente di mettere in evidenza una diversa incidenza degli interventi sul tema delle pari opportunità: infatti, le azioni di potenziamento della vivibilità rurale, dell'elettrificazione ecc, non sono in grado di generare, nel medio periodo, alcun impatto in termini di genere, ma possono determinare degli effetti di lungo termine sul miglioramento del contesto di vita degli uomini e donne. Invece, le azioni volte al miglioramento della competitività delle aziende agricole e delle imprese di trasformazione e commercializzazione, pur non essendo finalizzate in via prioritaria alle pari opportunità, sono in grado di fornire un valido contributo per ridurre le ineguaglianze e promuovere l'equità di genere nel settore. Sulla base di quanto finora affermato, la linea di intervento adottata vede concentrare gli sforzi principalmente sull'ampliamento e rafforzamento della base produttiva per favorire la nascita e/o la localizzazione di nuove attività e nuove imprese e sulla risoluzione del problema dell'elevato grado di senilizzazione, attraverso il ricambio generazionale in agricoltura per favorire l'accesso dei giovani e in particolare delle donne. Gli effetti del mainstreaming incidono sostanzialmente su due variabili VISPO: il miglioramento della situazione lavorativa e la promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio economiche.

4.3 Le pari opportunità nel documento di programmazione

Nel POR Sardegna a fronte di un investimento totale dei Fondi Strutturali pari a 1.946,229 Meuro, il contributo del fondo FEOGA orientamento è pari a circa il 21% del totale; nel complesso delle 54 misure facenti parte del Complemento di Programmazione 14 sono cofinanziate dal FEOGA, cinque delle quali non ancora avviate. Nel contenuto tecnico delle misure del Complemento di Programmazione, in particolare negli aiuti di settore, viene fatto esplicito riferimento alle pari opportunità, in particolare nei soggetti destinatari e nei criteri di selezione delle operazioni da finanziare. Infatti nelle misure aventi come destinatari le persone fisiche, si precisa che sono

imprenditrici e/o imprenditori agricoli singoli o associati e in generale che in tutte le operazioni da finanziare si terranno in debita considerazione le priorità nazionali e comunitarie relative alla tutela dell'ambiente, all'occupazione e alle pari opportunità. Coerentemente con quanto previsto nel CdP, nella fase di attuazione dell'intervento, l'Autorità di Gestione ha esplicitato nei bandi di gara il criterio di pari opportunità prevedendo l'adozione di una premialità in relazione alla conduzione femminile dell'impresa e all'impiego di unità femminili nel progetto, con una incidenza media del 5% sul punteggio premiale. Allo stato attuale complessivamente **sono stati emanati 31 bandi di gara, e nella quasi totalità si è fatto esplicito riferimento alle pari opportunità.**

Prendendo spunto dai suggerimenti forniti dal Valutatore Indipendente nel Rapporto di Valutazione Intermedia del POR Sardegna, di seguito si è proceduto ad un'analisi delle caratteristiche dei progetti ammessi a finanziamento in termini di pari opportunità, ovvero si è verificato la percentuale dei progetti che hanno risposto positivamente al criterio.

Tab. 8: Esiti del criterio PO adottato in alcuni bandi FEOGA

Cod. Misura	Titolo della Misura	Bando Annualità	Criterio PO adottato	Numero progetti finanziati	Ripartizione del punteggio in merito al criterio PO	
					Percentuale progetti che hanno ottenuto un punteggio	Percentuale progetti con punteggio nullo
4.9 M	Piante aromatiche ed officinali	2001	Presenza di imprenditrici femminili	36	17%	83%
4.10	Miglioramento delle condizioni di trasformazione e di commercializzazione dei prodotti agricoli	2001 2003 2004	Unità femminili impiegate nel progetto	214	75%	25%
4.12	Diversificazione delle attività agricole e affini*	2003	Presenza di imprenditrici femminili	673	33%	67%
4.21	Imprenditoria giovanile in agricoltura	2003	Presenza di imprenditrici femminili	438	50%	50%

*I dati non comprendono i progetti finanziati nell'ambito Azione B - gestiti dal Servizio Ripartimentale di Lanusei.

Tale analisi consente di verificare in primo luogo in che modo il territorio ha risposto alla strategia di *mainstreaming* adottata. Inoltre, consente di evidenziare in quali comparti del settore si registra un maggiore impiego della forza lavoro femminile o un incremento dell'imprenditoria femminile.

Nel complesso il territorio ha risposto positivamente allo sforzo dell'Autorità di gestione di promuovere ed incoraggiare un maggior coinvolgimento dell'utenza femminile.

Il settore della trasformazione e della commercializzazione dei prodotti agricoli si conferma come settore in cui si registra il maggior coinvolgimento delle donne, in particolare nel comparto lattiero caseario, delle carni e ortofrutticolo, mentre in misura molto limitata in quello olivicolo-oleario. In riferimento all'affermazione della donna come imprenditrice in agricoltura, si evidenzia l'ottimo successo riportato dall'attuazione della misura 4.21 "Imprenditoria giovanile femminile".

Di seguito si è voluto focalizzare l'attenzione sull'attuazione di alcune misure, scelte sulla base dei loro effetti significativi sulle pari opportunità, al fine di verificare nel dettaglio alcuni primi risultati.

4.5 Stato di attuazione in chiave di genere di alcune misure FEOGA

• Misura 4.21 - Imprenditoria giovanile in agricoltura

L'obiettivo della misura è quello di generare un ricambio generazionale nel settore dell'agricoltura al fine di agevolare non soltanto il primo insediamento di giovani in agricoltura, ma anche l'adattamento, la razionalizzazione e l'ammodernamento della struttura delle aziende agricole, in quanto la diminuzione dell'età media degli operatori agricoli ed il possesso delle competenze professionali, contribuisce ad una evoluzione e specializzazione dell'agricoltura.

La Misura prevede la concessione di un premio unico dell'importo di € 25.000 per ogni giovane agricoltore che si insedia per la prima volta in qualità di capo di azienda, di età compresa tra i 18 ed i 40 anni non ancora compiuti, in possesso di una adeguata competenza professionale.

Tab.9: Valutazione di impatto sulle Pari Opportunità- Misura 4.21

Azione Intervento	Impatto diretto sulle variabili VISPO nel breve-medio periodo			
	Contesto di vita	Accesso al mercato del lavoro e alla formazione	Situazione occupazionale	Partecipazione alla creazione di attività socio-economiche
4.21 - Imprenditoria giovanile in agricoltura			M	A

A = alto; M = medio; B = basso; NE = non evidente

L'attuazione della misura presenta in termini di pari opportunità un impatto significativo, seppur indiretto, sul "Miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura", e in misura maggiore sulla "Promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche". Infatti, nel raggiungimento dell'obiettivo specifico di incentivare il ricambio generazionale in agricoltura, innovando e qualificando il tessuto imprenditoriale, l'AdG ha voluto considerare prioritario lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile.

Finora sono stati pubblicati 3 bandi di gara: soltanto nel terzo bando, riferito all'annualità del 2003, è stato inserito un punteggio premiante nel caso di progetti presentati da giovani donne.

Tab.10: Incidenza del criterio PO nei bandi di gara- Misura 4.21

Data di Pubblicazione	Criterio di pari opportunità	Incidenza % del punteggio
BURAS n°13 del 28/04/2001 (1° bando)	Non presente	-
Supplemento straordinario n°2 BURAS n°28 del 18/09/2001 (2° bando)	Non presente	-
BURAS n°9 del 25/03/2003 (3° bando)	Distinzione per sesso	10%

Alla data del 30.9.2004 in attuazione della misura sono stati finanziati 2.201 giovani agricoltori, di cui il 44% è rappresentato da giovani imprenditrici.

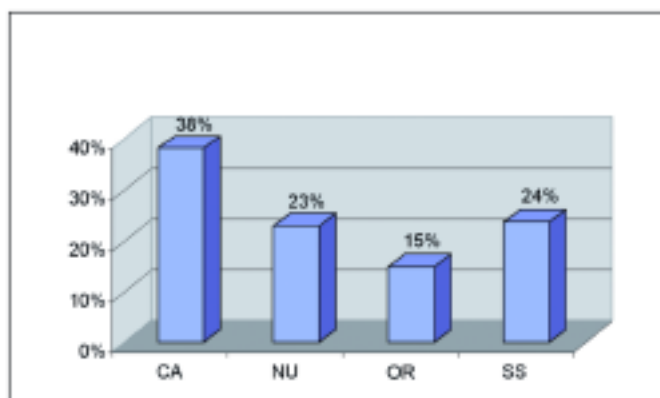
Tab.11: Beneficiari disaggregati per sesso-Misura 4.21

Bando	Totale beneficiari	Maschi	Femmine	% Femmine /TOTALE
1° bando	1.184	531	653	55%
2° bando	579	472	107	18%
3° bando	438	219	219	50%
TOTALE	2.201	1.222	979	44%

I dati riportati nella tabella evidenziano che il numero di giovani imprenditrici agricole nel secondo bando è minore rispetto al primo e al terzo bando. Tale differenza è attribuibile in particolare alla diversità di condizioni previste nei bandi di gara. Infatti, il 1° e il 3° bando erano destinati ai giovani non ancora insediati al momento della presentazione della domanda con età compresa tra i 18 ed i 40 anni non ancora compiuti al momento della decisione di concessione del sostegno. Il 2° bando era rivolto ai giovani agricoltori già insediati dal 1.01.1999 al 28.04.2001, di età compresa tra i 18 ed i 40 anni non ancora compiuti al momento dell'insediamento e per i quali fino ad allora non era stato possibile concedere il premio per motivi amministrativi o di bilancio. Si precisa inoltre che per il terzo bando non si è ancora ultimata la fase di valutazione.

Dall'analisi della localizzazione degli interventi si rileva inoltre che i 979 premi erogati alle giovani imprenditrici, si concentrano principalmente nella Provincia di Cagliari, e in misura minore nella Provincia di Oristano.

Graf.6: Localizzazione degli interventi presentati da giovani imprenditrici



La ripartizione per fasce di età dei giovani agricoltori evidenzia una maggiore concentrazione della componente femminile nelle fasce di età dai 30 anni fino ai 39 anni, a differenza della componente maschile che invece si concentra in misura maggiore nelle fasce di età più basse (nella fascia di età > 25 anni < 30 anni la presenza maschile è superiore rispetto a quella femminile di 11 punti percentuali).

Tab.12: Ripartizione per classe d'età dei destinatari della misura 4.21

Età	> 18 anni < 25 anni	> 25 anni < 30 anni	> 30 anni < 35 anni	> 35 anni < 40 anni
M	26%	36%	26%	12%
F	9%	25%	35%	31%

Questi elementi di analisi risultano molto significativi, soprattutto in considerazione di una effettiva verifica, oltre che del ricambio generazionale avvenuto nel settore dell'agricoltura, anche di un effettivo incremento dell'imprenditoria femminile in un settore come quello dell'agricoltura, in cui la componente femminile è sottorappresentata.

In termini di sviluppo economico e sociale, il rischio maggiore derivante dall'attuazione della misura, è rappresentato dal fatto che l'erogazione del premio sia avvenuta a seguito di un passaggio di proprietà tra padre e figlia o marito e moglie, senza che in realtà ci fosse alcuna effettiva finalità imprenditoriale, ma al solo scopo di usufruire del contributo. Pertanto, i risultati effettivi raggiunti in chiave di genere si potranno conoscere solo a seguito di un'indagine di *follow up*, ad esempio a distanza di 5 anni dal loro insediamento, in cui potrà essere effettivamente verificata la titolarità dell'azienda.

• **Misura 4.12** - Diversificazione delle attività agricole e delle attività affini

La misura intende sviluppare un valido sostegno alla diversificazione delle attività svolte dalle aziende agricole, al fine di favorire la pluriattività e la creazione di fonti di reddito alternative e complementari a quello agricolo.

La misura si articola in 2 linee di intervento:

A) Attività agrituristiche, che prevede la realizzazione di interventi di restauro, adeguamento e ampliamento dei locali da destinare all'ospitalità agrituristica, e l'allestimento di piazzole attrezzate per l'agricampeggio; iniziative per la somministrazione e vendita diretta di prodotti agroalimentari e opere complementari e accessorie, per l'approvvigionamento idrico, la potabilizzazione delle acque, la distribuzione di energia elettrica e il trattamento e lo smaltimento delle acque reflue.

B) Azioni dirette alla realizzazione e al recupero di piccoli impianti di trasformazione e di commercializzazione delle produzioni tradizionali e tipiche.

La strategia di *mainstreaming* attuandosi attraverso il binomio Agricoltura e Turismo, è in grado di generare un impatto significativo sia sulla promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche, sia sul miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura.

Non si può avere uno sviluppo del territorio senza la valorizzazione del ruolo da sempre ricoperto dalle donne in agricoltura, legato in particolare agli antichi saperi femminili. Infatti, in riferimento alla linea A) in generale la titolarità dell'Agriturismo è quasi sempre maschile, anche se in realtà il lavoro viene svolto dalla donna, mentre la linea B) vede tradizionalmente coinvolta la componente femminile nella fase di lavorazione, trasformazione e vendita dei prodotti tipici.

Tab. 13: Valutazione di impatto sulle Pari Opportunità - Misura 4.12

Azione Intervento	Impatto diretto sulle variabili VISPO nel breve-medio periodo			
	Contesto di vita	Accesso al mercato del lavoro e alla formazione	Situazione occupazionale	Partecipazione alla creazione di attività socio-economiche
4.12 Diversificazione delle attività agricole e delle attività affini			A	A

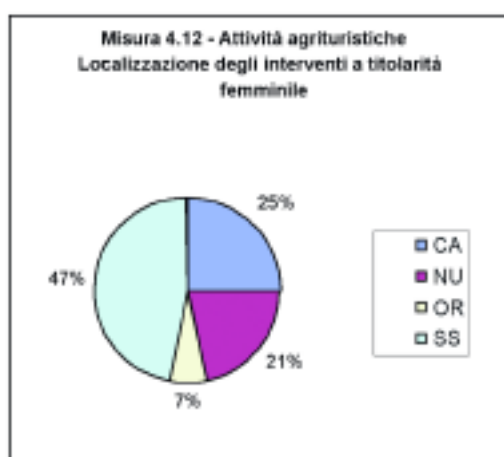
A = alto; M = medio; B = basso; NE = non evidente

In applicazione del principio di pari opportunità, l'AdG ha voluto attribuire una priorità ai progetti che rilevino la presenza di imprenditrici, attribuendo complessivamente il 10% del punteggio totale assegnabile.

Nel complesso sono stati ammessi a finanziamento 673¹ interventi, in cui si registra la presenza femminile in 224 progetti, che rappresenta il 33% del totale.

Complessivamente nell'ambito della linea A) sono stati considerati idonei 538 progetti dislocati su tutto il territorio regionale, in cui è previsto il coinvolgimento di imprenditrici nel 33% del totale dei progetti.

Graf. 7: Localizzazione degli interventi a titolarità femminile - Linea A



Come evidenziato nel grafico, il maggior numero di interventi che rilevano la presenza femminile sono dislocati principalmente nella Provincia di Sassari in misura pari al 47%, mentre sono scarsamente presenti nella Provincia di Oristano (7%).

Nelle Azioni dirette alla realizzazione e al recupero di piccoli impianti di trasformazione e di commercializzazione delle produzioni tradizionali e tipiche, complessivamente sono stati ammessi 135 progetti, e la presenza di imprenditrici femminile è stata rilevata nel 36% dei progetti.

1 - I dati non comprendono i progetti finanziati nell'ambito dell'azione B gestiti dal Servizio Dipartimentale di Lanusei, per difficoltà di reperimento degli stessi.

5. SFOP e le Pari Opportunità

Il ruolo della donna nella pesca è poco riconosciuto e valorizzato, nonostante nel settore si rilevi da sempre la loro presenza a tutti i livelli e in tutti i campi.

In base ai dati statistici europei riferiti al 1998, si rileva che il 22% degli occupati nel settore della pesca sono donne, che rappresentano rispettivamente il 6% degli impiegati nella pesca marittima, il 59% degli impiegati nella trasformazione dei prodotti della pesca, il 28% degli impiegati nell'acquacoltura marina e il 15% degli impiegati nell'acquacoltura nell'entroterra.

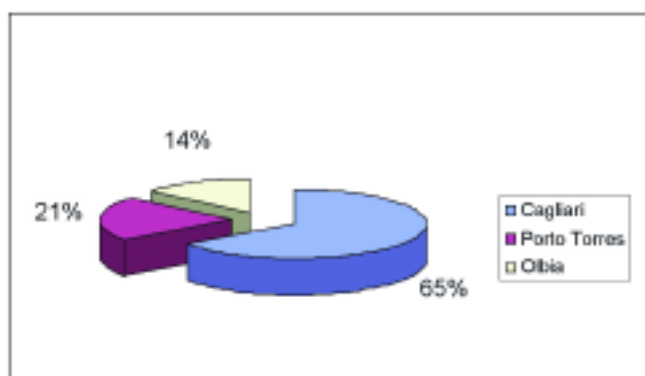
In Sardegna il comparto della pesca è costituito da una flotta peschereccia di circa 1.250 barche che comprende 2.764 operatori, di cui appena 68 sono donne.

Tab. 14: Composizione della flotta peschereccia sarda

Annualità	N. Barche	TSL	Operatori
Totale 1996	1.219	10.146	2.672
Totale 1997	1.304	11.518	2.859
Totale 1998	1.278	11.057	2.881
Totale 1999	1.263	-	2.767
Totale 2000	1.247	10.701	2.764

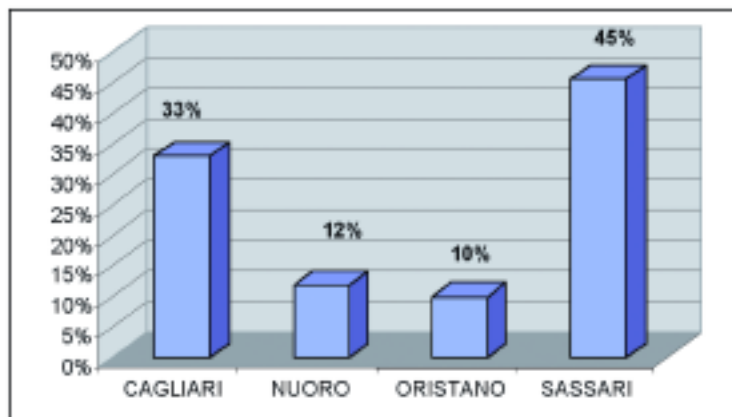
I compartimenti marittimi presenti in Sardegna sono tre: Cagliari, Porto Torres e Olbia. Cagliari, con 810 battelli, è il più grande, seguito da Porto Torres con 260, Olbia con 170. Le tonnare sono in totale 9, di cui 6 nella zona di Porto Torres e 3 in quella di Cagliari.

Graf. 8: Ripartizione del numero di barche per compartimenti marittimi



Al 31/12/2003 il numero di imprese isolate operanti nell'attività della pesca, piscicoltura e servizi risultano in totale 587, localizzate prevalentemente nella Provincia di Sassari e di Cagliari.

Graf. 9: Localizzazione imprese operanti nell'attività di pesca



In Sardegna i contributi ministeriali sono stati utilizzati, come in altre regioni costiere italiane, per la trasformazione di parte della flotta dedicata tradizionalmente allo strascico sottocosta, in imbarcazioni di piccola pesca costiera, mentre altre imbarcazioni sono state demolite.

Nuove frontiere si stanno aprendo attualmente per i pescatori: ittiturismo, pescaturismo e acquacoltura. Queste le nuove fonti di reddito in alternativa alle tradizionali che in Sardegna, come nel resto d'Europa, hanno subito un arresto a causa della carenza progressiva delle risorse e della necessità di salvaguardia dell'ambiente.

5.1 Analisi della strategia comunitaria nel settore della pesca

Dal 1° gennaio 2003 l'Unione europea ha adottato una nuova Politica della Pesca Comune (PCP) affinché tutti gli Stati membri si orientino verso un'attività di pesca *biologicamente, ambientalmente ed economicamente sostenibile*, ossia un'attività che conservi le risorse ittiche, salvaguardi l'ambiente marino, assicuri la redditività economica delle flotte europee e fornisca cibo di buona qualità ai consumatori.

Le principali novità introdotte dalla nuova politica comune della pesca hanno inciso su vari campi ed anche sulla componente femminile degli operatori impiegati nel settore.

I principali cambiamenti si possono così sintetizzare:

- *approccio a lungo termine alla gestione della pesca*, in cui gli obiettivi per il conseguimento e il mantenimento di livelli sicuri di pesce adulto negli stock comunitari vengono fissati a lungo termine e non più su base annua, come pure le misure necessarie per raggiungere tali livelli;
- *nuova politica per le flotte*, con cui si è stabilito, oltre alla piena responsabilità degli Stati membri di verifica della corrispondenza fra la capacità e la possibilità di pesca, anche una graduale abolizione degli aiuti pubblici offerti agli investitori privati per rinnovare e ammodernare i pescherecci;
- *migliore applicazione delle regole*, al fine di evitare le diversità di trattamento in termini di regimi di controllo nazionali e sanzioni per i trasgressori che possano compromettere l'efficace applicazione delle regole;
- *maggior coinvolgimento degli interessati*, in particolare dei pescatori, affinché partecipino maggiormente al processo di gestione della PCP e possano condividere le decisioni prese. A tale scopo, presso i vari Stati a livello regionale, sono stati costituiti dei consigli consultivi per consentire ai vari operatori di collaborare per giungere ad attività di pesca sostenibile.

Proprio sulla base di questo maggior coinvolgimento dei pescatori e delle pescatrici, la Commissione Europea ha deciso di riporre attenzione alla promozione del ruolo svolto dalle donne nella pesca, tanto è vero che nel corso del 2002 la DG Pesca ha avviato uno studio per raccogliere tutte le informazioni

sulla situazione delle donne nel comparto. Il notevole interesse mostrato dalle istituzioni comunitarie ha portato ad indire la Conferenza, che si è tenuta nel gennaio 2003, sul *Ruolo delle donne nella pesca* in cui sono stati raccolti i contributi e le proposte da parte dei vari Stati Membri.

Si evidenzia, inoltre che l'interesse mostrato da parte delle istituzioni comunitarie ha avuto un seguito anche a livello nazionale; infatti il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha posto questa tematica come obiettivo prioritario su cui intervenire.

Nello studio redatto dalla DG Pesca, è stato messo in evidenza come la partecipazione delle donne nel settore riguarda principalmente le attività di trasformazione e di commercializzazione (anche se è predominante la loro presenza in mansioni non qualificate e di basso livello) e di produzione primaria in acquacoltura, mentre risulta in misura molto ridotta nell'attività di pesca vera e propria, in cui le donne sono poco rappresentate e nei cui confronti hanno comunque sempre mostrato uno scarso interesse a parteciparvi.

Infatti, l'attività di pesca è sempre stata considerata per tradizione un lavoro maschile, oltre che per motivi pratici (mancanza della forza fisica necessaria, eccessiva pericolosità), anche per motivi culturali (di mera superstizione, perché la donna a bordo viene considerata malaugurante).

È risultato, invece, più significativo il ruolo che negli ultimi anni la donna ha cominciato a tracciare nei settori della gestione e dell'amministrazione, in quanto considerati più remunerativi e maggiormente graditi. Il ruolo informale che le mogli dei pescatori svolgono come sostegno alle aziende a conduzione familiare, generalmente non riconosciuto e sottopagato, comprende:

- l'attività di gestione: le donne, occupandosi di questo settore, permettono al coniuge di concentrarsi nell'attività della pesca vera e propria;
- l'attività di comunicazione: via radio le donne comunicano con l'imbarcazione nel periodo di permanenza del coniuge in mare;
- l'attività di contabilità: le donne vigilano sulle entrate e uscite, trattano con gli istituti di credito e provvedono agli adempimenti fiscali;
- l'attività di commercializzazione: le donne si occupano della vendita attiva dei prodotti ittici.

5.2 La strategia SFOP del POR Sardegna in chiave di genere

La strategia del POR Sardegna 2000-2006 a favore della pesca rispecchia le linee d'intervento dell'Unione Europea per "razionalizzare lo sforzo di pesca e garantire lo sviluppo sostenibile del settore".

Infatti il POR Sardegna prevede l'adozione di azioni dirette ad agevolare le iniziative di riconversione professionale e, nelle aree colpite da crisi economica, il riposizionamento lavorativo in settori produttivi contigui. Prevede, inoltre, la realizzazione di interventi per la costruzione e l'ammodernamento delle unità di produzione in acquacoltura, di trasformazione e di commercializzazione. Viene data particolare attenzione alla valorizzazione dei prodotti ittici con campagne promozionali e fiere sostenendo, allo stesso tempo, gli operatori della piccola pesca costiera mediante incentivi per la concentrazione della produzione, per il miglioramento della qualità del lavoro e della formazione professionale.

Tab. 15: Valutazione di impatto sulle Pari Opportunità

Azione Intervento	Impatto diretto sulle variabili VISPO nel breve-medio periodo			
	Contesto di vita	Accesso al mercato del lavoro e alla formazione	Situazione occupazionale	Partecipazione alla creazione di attività socio-economiche
Misura 4.7			M	B
Misura 4.8			M	B

A = alto; M = medio; B = basso; NE = non evidente

L'attuazione delle misure 4.7 e 4.8, per la natura stessa delle spese ammissibili, è in grado di generare degli effetti significativi, seppur indiretti, su due variabili VISPO: sul "Miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura" e sulla "Promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio economiche".

L'attuazione della misura 4.7, si basa essenzialmente sul rinnovamento e potenziamento del settore, sempre nel pieno rispetto della riduzione dello sforzo di pesca, in particolare attraverso il finanziamento di interventi di natura infrastrutturale; pertanto, non prevedendo interventi rivolti specificamente alle persone, non determina effetti diretti sulla valorizzazione delle competenze femminili impiegate nel settore, o comunque non generano un significativo impatto sul miglioramento delle condizioni di vita delle donne.

Gli effetti di medio-breve periodo, sono riconducibili in particolare nell'attuazione delle sottomisure IT - Trasformazione e commercializzazione dei prodotti della pesca e AC - Acquacoltura; sono settori in cui si registra una più consistente partecipazione delle donne, che si occupano, oltre che del controllo dei prezzi, anche della vendita attiva dei prodotti ittici e della produzione primaria in acquacoltura.

Anche la misura 4.8 non definisce obiettivi espliciti e diretti rispetto al tema delle pari opportunità ma, in piena coerenza con l'attuazione del *mainstreaming* di genere, mira a promuovere l'inserimento lavorativo della componente femminile in settori alternativi all'attività di cattura in mare. Infatti, la significatività degli effetti della misura è proprio legata alla possibilità di finanziare iniziative in grado di portare ad un riconoscimento formale di ruoli e compiti da sempre svolti dalle donne nel settore.

La misura 4.8 finanzia iniziative dirette al miglioramento della competitività del sistema pesca, con la valorizzazione e la promozione delle produzioni ittiche e la salvaguardia del livello occupazionale anche attraverso misure di integrazione e riconversione produttiva degli addetti. In particolare, l'azione "Misure di carattere socio-economico" prevede sia l'erogazione di un contributo per la riconversione dell'attività fuori dal settore che contempra l'abbandono definitivo dell'attività, sia per la diversificazione dell'attività senza l'abbandono dell'attività di pesca, purché questo contribuisca alla diminuzione dello sforzo di pesca.

È proprio nella diversificazione dell'attività della pesca che si può attendere un maggiore coinvolgimento della componente femminile. Infatti, esse possono riguardare lo svolgimento di attività di pescaturimo, la realizzazione di strutture per l'ittiturismo, l'attività di diving, la realizzazione di piccoli laboratori per la costruzione e la riparazione degli attrezzi da pesca etc.

L'attuazione del *mainstreaming* di genere adottata si sostanzia con l'adozione di specifici criteri di selezione che attribuiscono una premialità nel caso in cui venga impiegata una donna.

Tab. 16: Criteri di selezione PO nei bandi delle misura 4.7 e 4.8

Cod. Misura	Titolo Misura	Sottomisura	Criterio PO
4.7	Protezione e sviluppo delle risorse acquatiche, acquacoltura, attrezzature dei porti da pesca, trasformazione e commercializzazione	Trasformazione e commercializzazione Acquacoltura Attrezzature dei Porti da Pesca	- progetti ad elevato valore sotto il profilo occupazionale Tale punteggio verrà aumentato di 0,5 punti per ogni donna occupata
4.8	Pesca - Altre misure (artt. 11, 12, 14, 15, 16, 17 § 2 Reg. (CE) 2792/1999)	Piccola Pesca Costiera	- iniziative che coinvolgono il maggior numero di nuclei familiari: 2 punti per nucleo familiare fino a 10 punti, fino a 15 qualora il progetto determini un incremento dell'occupazione femminile.
		Misure di carattere soci economico	Non presente
		Azioni realizzate dagli operatori del settore	- incremento occupazionale - per una sola unità: punti 1; per più unità: 3 punti; tali punteggi vengono aumentati del 50% per ogni donna occupata
		Promozione e ricerca di nuovi sbocchi	
		Azioni innovative	- attività dell'azione proposta che sostengono l'incremento dell'occupazione femminile nel settore ittico - fino a un massimo di 2 punti su un totale di 27 assegnabili

In riferimento allo stato di attuazione al 30.09.2004 della misura 4.7, si rileva che i tre bandi di gara finora emanati hanno portato al finanziamento di 59 progetti; l'esame delle valutazioni riportate per ognuno dei progetti evidenzia che nel complesso hanno risposto positivamente al criterio di pari opportunità circa il 26% del totale dei progetti finanziati, facenti parte sia della sottomisura Trasformazione e di commercializzazione, sia dell'Acquacoltura.

Nella tabella seguente sono stati analizzati il 1° e 2° bando.

Tab. 17: Esito del criterio PO nel 1° e 2° bando - Misura 4.7

Sottomisura	Progetti Totali Ammessi	Progetti che hanno risposto positivamente al criterio PO
Acquacoltura	19	4
Attrezzature dei porti da pesca	4	0
Trasformazione e commercializzazione dei prodotti della pesca	12	5
TOTALE	35	9

In considerazione del fatto che dall'esame della griglia di valutazione non è stato possibile desumere il numero delle donne occupate, in quanto non si è specificata una disaggregazione per sesso, si è dovuto procedere alla lettura del progetto per poter constatare che in alcuni progetti il punteggio ottenuto è stato assegnato proprio in considerazione dell'incremento occupazionale femminile previsto. Nell'attuazione dei 9 interventi della misura 4.7, è prevista l'assunzione di circa 3 donne a tempo indeterminato, 2 nel settore dell'acquacoltura e 1 nella trasformazione e commercializzazione dei prodotti.

In riferimento alla misura 4.8 poiché nel 1° e 2° bando i 13 progetti presentati sono stati valutati negativamente, si attende l'istruttoria del 3° bando per poter misurare e conoscere se sono stati raggiunti risultati in termini di pari opportunità.

6. FSE e le Pari Opportunità

L'incremento della componente femminile nella forza-lavoro a livello regionale, caratterizzata da giovani donne in possesso di un livello di istruzione medio-alto, continua tuttavia ad accompagnarsi ad un'elevata disoccupazione femminile, ad una maggiore difficoltà riscontrata rispetto agli uomini nel trovare sbocchi occupazionali adeguati alla propria condizione e ad una scarsa presenza delle donne nei livelli occupazionali più elevati e nelle attività professionali più prestigiose.

Sotto il profilo della scolarizzazione, infatti, si registra un vantaggio relativo delle donne rispetto agli uomini, per il 13,3% nel conseguimento del diploma di maturità e per il 9% sul conseguimento della laurea; nonostante il raggiungimento di tali risultati, nel 2004 rimane ancora molto marcata la differenza tra il tasso di occupazione maschile pari al 52,9% e il tasso di occupazione femminile che risulta essere appena del 26,6%, il divario è di ben 26 punti percentuali.

Tab. 18 - Tassi di occupazione, disoccupazione e di attività per sesso - Sardegna

	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività
Femmine	26,6%	23,4%	34,7%
Maschi	52,9%	13,2%	61,0%
Maschi e Femmine	39,4%	17%	47,5%

ns. elaborazione su dati ISTAT - Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro - gennaio 2004

Il tasso di disoccupazione femminile è comunque sceso dal 30,6% del 2000 al 23,4% del 2004. L'aumento dell'occupazione ha interessato sia i maschi che le femmine: i primi sono aumentati dal gennaio 2003 al gennaio 2004 di 8mila unità, da 354mila unità a 362mila unità, mentre le donne occupate sono aumentate di 10mila unità, passando da 181mila a 191mila unità.

Per quanto riguarda i settori di attività economica, si rileva, ancora oggi, una scarsa presenza femminile in alcuni settori tradizionalmente maschili: circa il 90,6% delle donne sono occupate nel settore del commercio, turismo e servizi in genere, mentre appena il 6,3% nel settore dell'industria e solo il 3,1% nel settore agricolo. Sotto il profilo dell'autonomia/dipendenza circa il 76% dell'occupazione femminile si concentra nel lavoro dipendente, mentre solo recentemente si è assistito ad un incremento della presenza di imprenditrici e di libere professioniste, passando da un 20,6% nel 2000, (anno di avvio della presente programmazione) ad un 24% a gennaio 2004.

Pur tuttavia, si è ancora molto lontani dagli obiettivi previsti dalla Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), che, come ricordiamo, richiede agli Stati Membri il raggiungimento, entro il 2010, del 60% di occupazione femminile ed una sostanziale riduzione delle disparità fra i sessi nella retribuzione.

Considerando nel complesso i dati dell'occupazione per posizione e carattere di tempo pieno o parziale, permane la differenza di genere: le donne con un'occupazione permanente e a tempo pieno risultano in percentuale inferiore rispetto agli uomini, con uno scarto pari al 5% nel caso di occupazione permanente e pari al 12% rispetto al tempo pieno.

Permane una disparità per ciò che riguarda la presenza delle donne nei luoghi decisionali, nelle carriere direttive e nelle possibilità di accesso ai ruoli dirigenziali: una delle cause è ancora oggi la ripartizione diseguale del lavoro di cura, che rende faticosa per le donne la conciliazione della vita familiare con la vita professionale.

L'interazione maternità-lavoro, rappresenta uno dei nodi critici che le donne lavoratrici si trovano a dover affrontare; dai risultati dell'indagine condotta dall'ISTAT nel 2002, a livello nazionale, sulle difficoltà riscontrate dalle neomamme, emergono dei dati preoccupanti: ci sono donne che perdono il lavoro dopo la nascita del primo figlio e sono numerose le donne che decidono di abbandonare il

lavoro, per gli orari inconciliabili con i nuovi impegni familiari, per potersi dedicare completamente alla famiglia. Il 35,7% delle madri che lavora, dichiara di avere delle difficoltà nel conciliare la vita lavorativa con quella familiare. Le criticità maggiori risultano essere: per il 44,4% la rigidità dell'orario di lavoro; per il 26,8% il dover lavorare a turni, pomeridiano o serale, durante il fine settimana; per il 5,8% la difficoltà e i tempi necessari per raggiungere il posto di lavoro. I problemi risultano minori solo per le lavoratrici-madri che usufruiscono di reti di aiuto informale, mentre sono maggiori per le madri che ricorrono, per scelta o per necessità, agli asili nido e alle baby-sitter.

6.1 La strategia comunitaria per le politiche del mercato del lavoro e l'occupazione.

In occasione del Consiglio europeo di Lisbona, l'Unione Europea ha definito una strategia comune, la Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), finalizzata ad una crescita economica di lunga durata, al pieno impiego, alla coesione sociale e allo sviluppo sostenibile. In diversi Stati membri i livelli di occupazione e di partecipazione al mercato del lavoro continuano ad essere insufficienti e la disoccupazione resta alta, in particolare per i giovani, gli anziani, le donne e le persone con svantaggi specifici.

Il Fondo Sociale Europeo è il fondo che, finora, ha mostrato maggiore efficacia nel combattere il nodo strutturale della disoccupazione femminile e rappresenta il principale strumento finanziario per l'attuazione della SEO e per la realizzazione degli obiettivi di piena occupazione, di miglioramento della qualità e produttività sul posto del lavoro e di rafforzamento della coesione e dell'integrazione sociale.

Alla base della Strategia Europea per l'Occupazione, rivista nel 2003, vi è il perseguimento di alcune priorità strategiche, quali: l'adozione di misure attive e preventive per le persone disoccupate e inattive, la promozione dell'imprenditorialità per la creazione di posti di lavoro migliori e più numerosi, la trasformazione del lavoro nero in occupazione regolare, la promozione dell'invecchiamento attivo, l'immigrazione, la promozione e l'adattabilità sul mercato del lavoro, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la parità fra i sessi.

In riferimento a quest'ultimo punto, la SEO ha stabilito che per aumentare la crescita occupazionale e migliorare la qualità del lavoro, le politiche a favore dell'occupazione devono colmare le disparità strutturali del mercato del lavoro, disparità che comprendono il divario fra i sessi per quanto riguarda l'occupazione, la disoccupazione e le forme non tradizionali di impiego, la segregazione tra i sessi per settori e professioni, la disparità retributiva e la promozione delle donne ai posti decisionali.

Inoltre, per il pieno raggiungimento degli obiettivi di Stoccolma e Lisbona in materia di occupazione (entro il 2010 il raggiungimento di un tasso di occupazione generale pari al 70%, quello femminile al 60% e quello dei lavoratori anziani al 50%, con un obiettivo intermedio al 2005 del 67% per gli uomini e del 57% per le donne), gli Stati membri sono stati chiamati a rafforzare le azioni comuni per promuovere le condizioni favorevoli per l'entrata, il rientro e la permanenza sul mercato del lavoro di uomini e donne. Per il raggiungimento di tali obiettivi, l'UE ha considerato necessario realizzare e rafforzare gli interventi di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, come ad esempio l'accesso e la qualità per i servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico, adozione di forme di lavoro flessibili per ambedue i sessi.

6.2 La strategia per l'occupazione in chiave di genere del POR Sardegna.

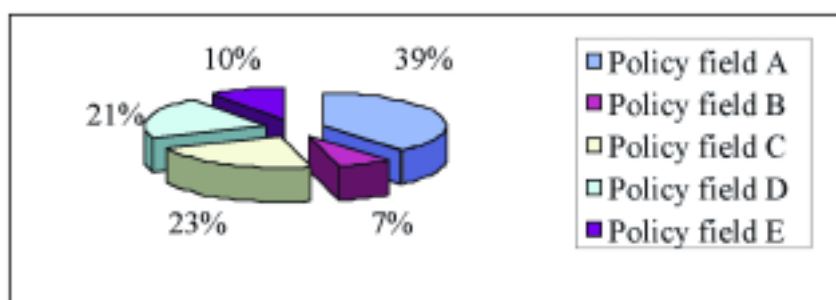
L'approccio strategico adottato nelle Misure cofinanziate dal FSE del POR Sardegna è strettamente correlato con quanto definito a livello di QCS e dalla nuova Strategia Europea per l'Occupazione (SEO). Vede, infatti, privilegiare le politiche attive del lavoro, soprattutto in un approccio preventivo, atte a garantire condizioni di occupabilità e a contrastare efficacemente quei punti di debolezza che caratterizzano il mercato del lavoro isolano, connotato, come dicevamo, da alti tassi di disoccupazione, in particolare giovanile e femminile, da bassi tassi di attività, soprattutto femminile e da fenomeni di

esclusione sociale e lavorativa.

Coerentemente con quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 1784/99 del Fondo Sociale Europeo, la programmazione del POR Sardegna è stata articolata in cinque Policy fields, ovvero cinque campi di applicazione e all'interno di questi sono state fissate tre priorità trasversali: lo sviluppo locale, le pari opportunità e la società dell'informazione.

La ripartizione percentuale delle risorse finanziarie stanziare per il fondo mette in risalto, oltre alle priorità adottate in sede di programmazione, anche gli effetti che si possono generare nell'applicazione del principio di pari opportunità.

Graf. 10: Ripartizione finanziaria per Policy fields.



Nell'attuazione delle politiche per l'occupazione e dell'inclusione sociale perseguite nell'ambito del POR, la Regione Autonoma della Sardegna è fortemente impegnata nella messa a regime dei nuovi servizi per l'impiego per garantire un'offerta di lavoro il più possibile personalizzata e integrata, interventi formativi, di orientamento, consulenza e di avvio al lavoro. Tale rilevanza è stata evidenziata anche dal punto di vista finanziario, tanto è vero che ben il 12% delle risorse stanziare a valere del FSE è stato destinato all'implementazione dei centri per l'impiego. Nel documento di programmazione si è anche specificato che *si avrà cura di tenere in debita considerazione le esigenze della componente femminile e di promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso la realizzazione di azioni di sostegno, quali ad esempio la disponibilità di servizi di assistenza alle persone.*

Considerando nel complesso le misure del fondo, si rileva un'attenzione particolare data agli interventi tesi a valorizzare e incrementare l'occupazione femminile, attraverso azioni dirette a facilitare l'entrata e la permanenza sul mercato del lavoro, iniziative di consulenza e sostegno per la creazione di impresa e misure specifiche volte a favorire la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

Nelle politiche di sostegno alla creazione di una classe dirigente pubblica viene attribuita un'importante funzione di supporto alla formazione continua nella pubblica amministrazione rivolta al personale femminile dell'area dirigenza e area quadri.

Ulteriori interventi della strategia regionale, infine, mirano a contrastare le aree di emarginazione e di esclusione, favorendo l'inclusione sociale e l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati per motivi di contesto, economici, individuali, tra i quali rientrano anche le donne capofamiglia disoccupate con figli a carico, le donne immigrate ecc.

Infatti, nel contenuto tecnico di tutte le misure del FSE a fronte delle problematiche emerse, sono state previste specifiche linee di azione a favore delle pari opportunità:

Tab. 19: La prospettiva di genere nelle misure FSE.

Policy Field	Misura	Gli interventi di pari opportunità
A.1	3.1 Organizzazione dei servizi per l'impiego	Realizzazione di servizi specifici: sportello donna, sportello per persone disabili, sportello immigrati.
A.2	3.2 Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo	Inserimento e reinserimento lavorativo delle donne nella logica dell'approccio preventivo.
A.2	3.3 Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi	Inserimento e reinserimento lavorativo delle donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi.
B.1	3.4 Inserimento e reinserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati	Inserimento e reinserimento lavorativo di donne capofamiglia disoccupate.
C.1	3.5 Adeguamento del sistema della formazione professionale e dell'istruzione	Formazione dei formatori alle tematiche di genere.
C.2	3.6 Prevenzione della dispersione scolastica e formativa	Promozione di attività di raccordo con le famiglie e di offerta di interventi di animazione e formazione rivolti ai genitori in particolare nelle aree di rischio.
C.3	3.7 Formazione superiore e universitaria	Adeguamento delle competenze femminili.
C.4	3.8 Istruzione e formazione permanente	Istruzione e formazione per le donne che intendono recuperare un titolo di studio o una qualifica professionale ai fini dell'occupabilità.
D.2	3.9 Adeguamento delle competenze della pubblica amministrazione	Valorizzazione delle donne nell'ambito della Pubblica Amministrazione.
D.3	3.10 Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini di impiego	Promozione dell'imprenditoria femminile nei nuovi bacini di impiego.
E.1	3.11 Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro	Promozione dell'imprenditoria femminile e creazione di modelli organizzativi family-friendly all'interno delle imprese.
D.1	Misure fuori asse 1.8, 2.4, 4.6, 5.3 e 6.4	Formazione rivolta alle donne in settori in cui sono sottorappresentate.

Le Misure FSE, presentano con frequenza rilevante, un impatto sia diretto che indiretto sulle pari opportunità, reso esplicito, in taluni casi, anche nelle stesse finalità della Misura.

La Misura 3.11 "Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro", interamente dedicata alle donne, si articola in una serie di azioni volte ad "accrescere la partecipazione delle donne al lavoro dipendente o autonomo". Le Misure 3.2, 3.3, 3.5 e 3.8 per quanto concerne sia le attività formative per l'inserimento di uomini e donne nel mercato del lavoro, sia le attività di accompagnamento e di sostegno prevedono al loro interno un approccio fondato sull'analisi dell'impatto di genere. La Misura 3.8 realizza interventi di formazione rivolti alla componente femminile per la qualificazione professionale nell'ambito dei mestieri e/o delle attività inerenti il lavoro di cura e l'artigianato tradizionale; la Misura 3.9 prevede la realizzazione di percorsi integrati di formazione e consulenza rivolti al personale femminile per lo sviluppo di capacità relazionali e di leadership, finanziamenti alla gestione di percorsi di carriera, alla conduzione e organizzazione di gruppi, mentre nella Misura 3.10 si realizzano iniziative specifiche rivolte alla componente femminile, di sensibilizzazione e consulenza mirata sulle modalità di accesso al credito.

Graf. 20: Valutazione di impatto PO Misure Asse III "Risorse Umane" e misure fuori asse

Impatto atteso nel breve- medio periodo		Obiettivi V.I.S.P.O.			
		Contesto di vita	Accesso al mercato del lavoro e alla formazione	Situazione occupazionale	Partecipazione alla creazione di attività socio-economiche
Alto	Misura 3.1 Misura 3.4 (Centro servizi dedicato) Misura 3.5 (Azioni non formative) Misura 3.8 (Ellade)	Misure 3.1- 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.5 - 3.7 - 3.8 - 3.9 - 3.10 - 3.11 - 1.8 - 2.4 - 4.6 - 5.3 - 6.4	Misure 3.1 -3.5- 3.7 - 3.8 -3.9- 3.10 - 3.11 - 5.3 - 6.4	Misura 3.1 Misura 3.10 Misura 3.11 Misura 4.6	
Medio		Misura 3.13	Misure 3.2 - 3.3 - 3.4 - 3.13 - 2.4 - 4.6		
Basso			Misura 3.6		
Non evidente	Misura 3.12	Misura 3.12	Misura 3.12	Misura 3.12	

6.3 Le pari opportunità nel CdP in ambito FSE

La strategia del FSE, nello specifico, è articolata in azioni utili a far crescere l'occupabilità femminile, identificate in percorsi formativi mirati e di qualità, azioni volte a favorire l'accesso alle carriere e ai vertici decisionali e dirigenziali e l'introduzione di strategie innovative per conciliare tempi di vita lavorativa e familiare.

Secondo quanto stabilito a livello di QCS, a fronte di un investimento totale del Fondo Sociale Europeo pari a € 714.428.000, le risorse finanziarie a valere sulle tematiche di pari opportunità ammontano a circa il 10% del totale.

Nel Complemento di Programmazione per la parte relativa al FSE, come già più volte evidenziato nel presente documento, sia per le politiche del lavoro, sia per le politiche della formazione, il riferimento alle pari opportunità è presente in più parti della scheda di ogni misura. Innanzitutto nella descrizione degli obiettivi della misura, in cui, oltre a specificare l'adozione di azioni volte a facilitare la

partecipazione femminile al mercato del lavoro, sono state individuate delle azioni di accompagnamento, di sensibilizzazione, informazione e pubblicità; nell'individuazione dell'utenza, in cui si è specificato che dovrà essere garantita una adeguata presenza della componente femminile; nella definizione dei criteri di selezione in cui sono stati inseriti elementi in un'ottica di genere ed infine, nel sistema di monitoraggio in cui sono stati adottati degli indicatori di realizzazione, come il numero di destinatarie degli interventi, le destinatarie donne sul totale dei destinatari in relazione a tutte le attività previste ecc.

Verificare quanto, nel periodo in questione, si siano ridotte le disparità fra donne e uomini, quanto sia aumentata la parità fra donne e uomini nella vita economica e sociale, con riferimento al mercato del lavoro e alla partecipazione ai processi decisionali, è certamente azione necessaria ma non semplice. Occorrerà riuscire a misurare contemporaneamente aspetti qualitativi (ad es. l'attivazione di strumenti di conciliazione) oltre che quantitativi (ad es. la presenza di una determinata percentuale di donne nei corsi di formazione).

A questo scopo si riportano a titolo di esempio due bandi pubblicati, a valere delle Misure 3.2 *Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo* e 3.3 *Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi*, in cui le modalità di esplicitazione del criterio PO sono state le seguenti:

Tab. 21: Criteri di Pari Opportunità - Misure 3.2 e 3.3

Criteri di pari opportunità	Punteggio assegnato
<i>Livello di coerenza dell'intervento proposto con le pari opportunità:</i>	<i>40 punti su 1000</i>
- moduli e docenze	20 punti su 1000
- servizi di supporto alla partecipazione delle donne alle attività formative	20 punti su 1000
<i>Numero di assunzioni previste in rapporto agli iscritti</i>	<i>Max 250 punti</i>
- assunzione di lavoratrici fra lo 0 ed il 25% del totale	15 punti
- assunzione di lavoratrici fra lo 26 ed il 50% del totale	35 punti

La novità di impostazione ha riguardato innanzitutto la richiesta ai soggetti proponenti, ovvero alle agenzie di formazione, di integrare la proposta formativa con moduli riguardanti la specificità di genere e il tema delle pari opportunità, finalizzata a promuovere una consistente attività di sensibilizzazione a tutti i livelli e su tutto il territorio regionale.

E' stato richiesto, inoltre, di garantire un'equilibrata partecipazione dei due generi sia nelle iniziative di formazione che nell'assegnazione della docenza nei corsi e di prevedere dei servizi a supporto della partecipazione femminile alle attività formative (servizi di assistenza all'infanzia, alle persone con disabilità, ecc).

Infine, poiché i corsi attuati riguardano i cosiddetti "finalizzati aziendali" in cui, a seguito di una convenzione tra Regione, impresa interessata e organismo di formazione proponente, si prevede l'assunzione di almeno il 50% degli iscritti al corso, si è voluto prevedere anche una premialità aggiuntiva in base alla percentuale di donne assunte.

Dall'esame delle griglie di valutazione dei progetti ammessi a finanziamento sono emersi i seguenti risultati:

Tab. 22: Esiti graduatoria misura 3.2 e 3.3

N° progetti ammessi	Moduli Formativi e docenze		Servizi di conciliazione		Assunzione di lavoratrici		
	Nessun modulo e docenza	Adozione di moduli e docenze	Nessun servizio di conciliazione	Adozione di servizi di conciliazione	Nessuna assunzione di lavoratrici	Assunzione di lavoratrici fra lo 0 ed il 25% del totale	Assunzione di lavoratrici fra il 26 ed il 50% del totale
	(0 punti)	(fino a 20 punti)	(0 punti)	(fino a 20 punti)	(0 punti)	(15 punti)	(35 punti)
396	18%	82%	93%	7%	91%	0%	9%

Complessivamente nell'82% dei corsi si è previsto l'inserimento del modulo formativo e di docenze femminili e nel 6% si è prevista l'adozione di servizi di conciliazione. Si precisa che in riferimento ai servizi di conciliazione la percentuale di progetti che ne hanno previsto l'adozione è pari al 3% nella misura 3.2 e al 9% nella misura 3.3. I limitati esiti della graduatoria sui servizi sono attribuibili essenzialmente a due ordini di fattori: da una parte la novità della richiesta formulata dal bando, dall'altra l'età dei corsisti generalmente giovani e quindi limitatamente interessati ad usufruire di tali servizi. I risultati conseguiti dai bandi, pur non avendo conseguito gli effetti voluti in termini di incremento occupazionale al femminile, testimoniano il cambiamento attuato dalla Regione, attraverso l'introduzione della prospettiva di genere nei provvedimenti esecutivi.

6.4 Stato di attuazione in chiave di genere di alcune misure FSE

• Misura 3.11 - Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

La misura ha l'obiettivo di incentivare il tasso di attività femminile attraverso interventi che favoriscono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il loro inserimento nel lavoro indipendente, la creazione di lavoro autonomo e di impresa e lo sviluppo di carriera.

Si tratta dunque di una misura specificamente rivolta alle donne la cui attuazione ha un impatto alto (A) su tre tra le quattro variabili VISPO.

Tab. 23: Valutazione di impatto sulle Pari Opportunità - Misura 3.11

Azione Intervento	Impatto diretto sulle variabili VISPO nel breve-medio periodo			
	Contesto di vita	Accesso al mercato del lavoro e alla formazione	Situazione occupazionale	Partecipazione alla creazione di attività socio-economiche
3.11 - Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro		A	A	A

A = alto; M = medio; B = basso; NE = non evidente

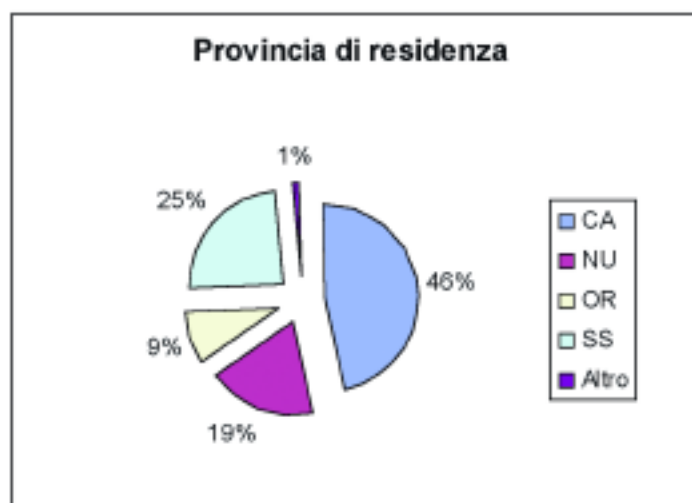
Delle tre linee d'azione previste per il conseguimento degli obiettivi specifici della Misura, cioè *Formazione, Prestiti d'onore e Temporalizzazione del lavoro*, risulta finora avviata l'azione del Prestito d'onore, mentre risultano ancora da attivare le azioni di promozione della temporalizzazione del lavoro e di sostegno alla conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Tali interventi prevedono la concessione di incentivi alle aziende pubbliche e private per azioni innovative nella riorganizzazione del lavoro e l'attivazione di servizi di cura e di lavoro a distanza.

Il cosiddetto prestito "rosa", destinato esclusivamente a donne che si apprestano a creare ditte individuali in qualunque settore economico nel territorio regionale, viene erogato "a sportello" sulla base di un progetto imprenditoriale valido dal punto di vista economico e delle prospettive di mercato. Visto il notevole interesse manifestato, l'AdG ha anche provveduto ad incrementare lo stanziamento delle risorse finanziarie. I risultati emersi dai dati di monitoraggio al 30 settembre 2004, forniti dall'Istituto di credito incaricato dello svolgimento dell'attività di istruttoria e di valutazione delle domande, sono i seguenti: su 1.536 pratiche pervenute il 34% sono state ammesse a finanziamento, il 27% sono pratiche in corso di definizione e il 38% risultano invece respinte. Tra le pratiche respinte solo il 9% sono considerate negative.

Tab. 24: Pratiche pervenute

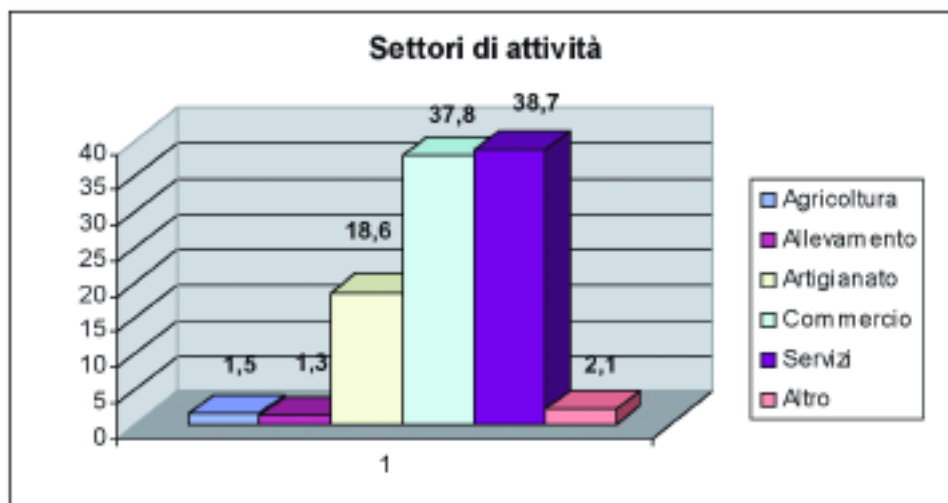
Richieste	n°	1.536
pratiche ammesse	n°	529
pratiche in corso di definizione	n°	420
pratiche non procedibili	n°	522
pratiche negative	n°	53
pratiche non ammissibili	n°	12
Totale respinte	n°	587

Graf. 11: Provincia di residenza delle richiedenti



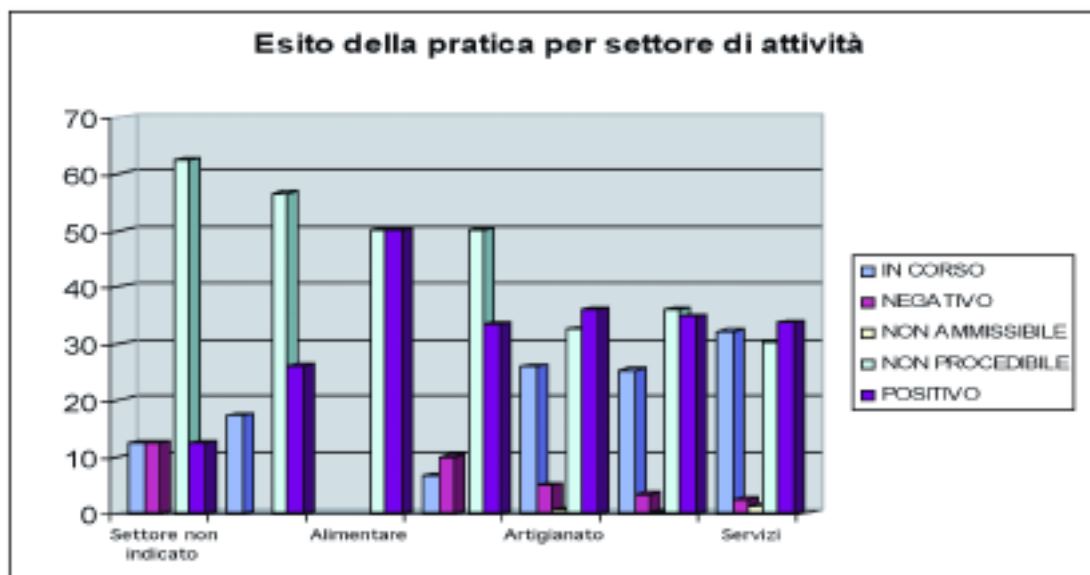
Coloro che richiedono il prestito d'onore hanno un'età media di 34 anni (con un'età minima di 18 anni e massima di 64) e risiedono nel 46% nella provincia di Cagliari. La provincia che risulta meno rappresentata è Oristano con il 9% di richieste.

Graf. 12: Settori di attività

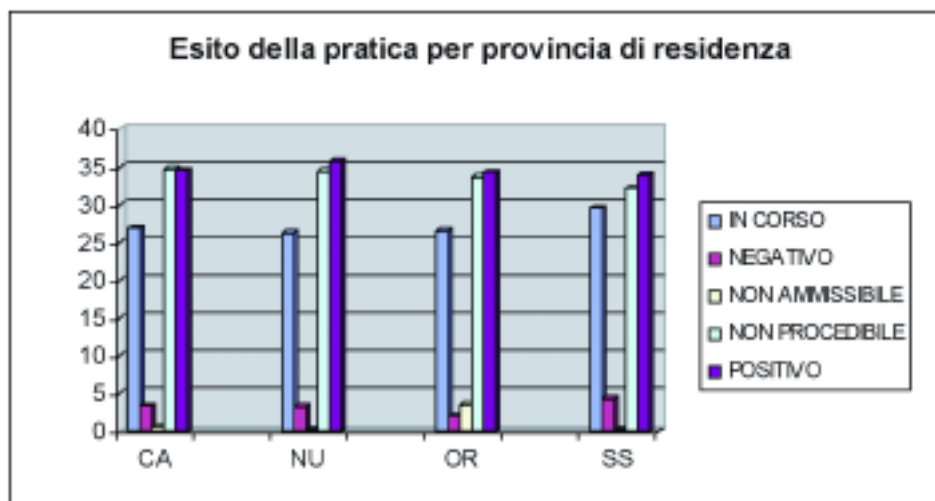


I settori di riferimento delle idee di impresa sono soprattutto i servizi (38,7%) e il commercio (37,8%), bassa è invece la percentuale di progetti nei settori dell'agricoltura (1,5%) e dell'allevamento (1,3%). I tempi di realizzazione dell'attività dichiarati nel piano di impresa sono in media 3,7 mesi e vanno dalla realizzazione immediata (0 mesi) a circa 2 anni.

Graf. 13: Incrocio tra esito della pratica e settore di attività



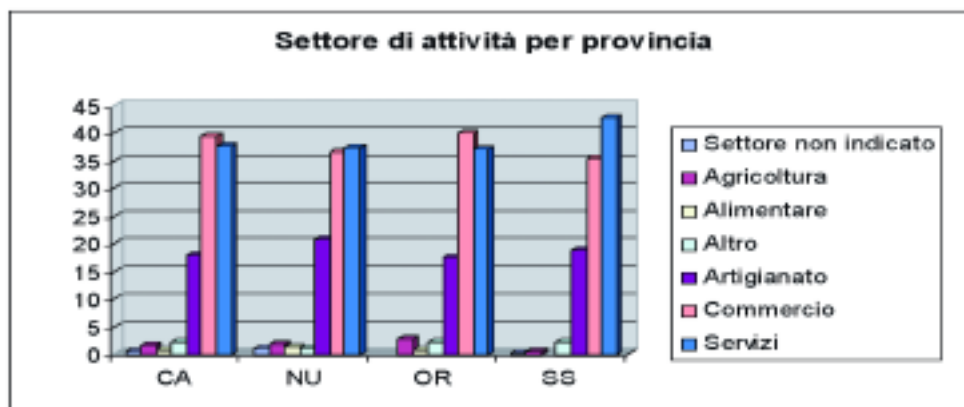
Graf. 14: Incrocio tra l'esito della pratica e la provincia



Incrociando l'esito della pratica con il settore di attività e con la provincia di residenza emerge che, tra i settori indicati, il settore alimentare vanta il maggior numero di pratiche positive (50%), mentre l'agricoltura si distingue per la percentuale di pratiche considerate non procedibili (56,5%) e l'artigianato per il numero di pratiche valutate negative (4,8%).

La provincia che vanta il maggior numero di pratiche positive è Nuoro (35,7%), mentre Sassari conta la percentuale più elevata di istruttorie considerate negative (4%).

Graf. 15: Incrocio tra il settore di attività e la provincia di residenza



L'incrocio tra settore di attività per provincia e l'età media per settore confermano i dati precedenti: a Sassari (42,8%) e Nuoro (37%) prevalgono i servizi, ad Oristano (39%) e Cagliari il commercio (39%); l'agricoltura è presente soprattutto ad Oristano (2,1%) e l'alimentare a Nuoro (1,3%).

Le donne più giovani sembrano cimentarsi nel commercio (età media 33 anni), mentre sale a 38 l'età media nel settore alimentare.

Graf. 16: Età media delle richiedenti per settore di attività



Analisi delle/dei destinatarie/i delle azioni formative

La SEO, per quanto attiene alle politiche dell'istruzione e della formazione, richiede a tutti gli Stati membri il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- entro il 2010, è previsto che il 25% dei disoccupati di lunga durata partecipi ad una misura attiva quale formazione, riqualificazione, esperienze professionali diverse;
- entro il 2010, almeno l'85% dei ventiduenni dovrà aver completato l'istruzione secondaria superiore;
- entro il 2010, il livello medio di partecipazione a forme di apprendimento lungo tutto l'arco della vita dovrà essere pari ad almeno il 12,5% della popolazione adulta in età lavorativa;
- entro il 2010, tutti gli stati membri dovranno registrare un tasso di abbandono scolastico inferiore al 10% nell'UE.

Il documento programmatico, attualmente in fase di revisione e di prossima approvazione, testimonia la volontà della Regione Sardegna di raccogliere la sfida della modernizzazione: il cambiamento in settori così strategici, è necessario e improcrastinabile per migliorare la qualità della vita delle persone e delle famiglie, per evitare la emigrazione "forzata" dei giovani, per contribuire al raggiungimento della parità fra uomini e donne e per offrire opportunità di benessere anche alla popolazione anziana.

L'esperienza maturata nel primo periodo di attuazione del programma suggerisce di affiancare, alle iniziative formative, anche azioni complementari come la ricerca, esperienze di stages a livello nazionale e internazionale, scambi di buone prassi fra funzionari della Pubblica Amministrazione, borse di studio per l'alta qualificazione, per favorire il raccordo tra scuola e mondo del lavoro e dell'impresa e promuovere una maggiore diversificazione degli interventi, a seconda delle tipologie di utenti.

L'analisi delle/dei destinatarie/ri si riferisce alle misure su elencate eccetto per la misura 3.7 che richiederà un approfondimento a parte sugli esiti occupazionali degli IFTS.

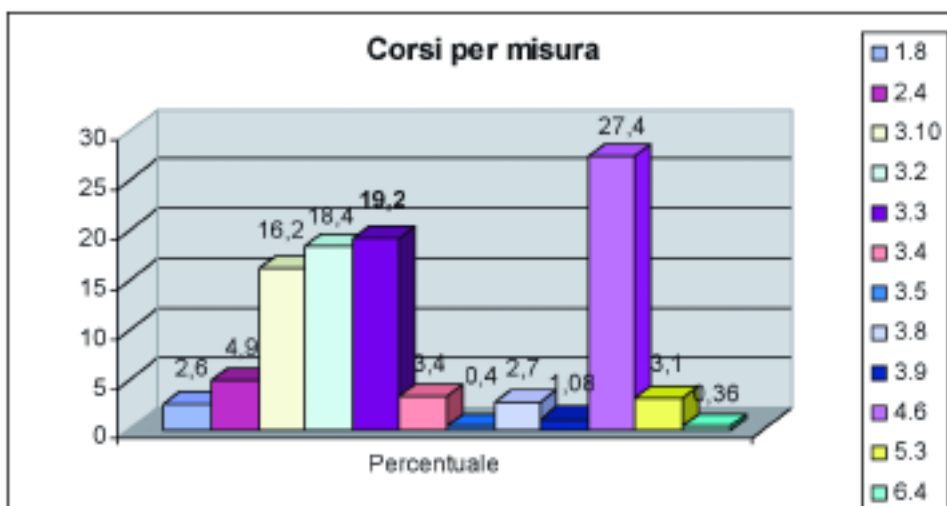
I dati sono stati elaborati sulla base della banca dati fornita dall'Assessorato al Lavoro.

Graf. 17: Corsi distinti per annualità di riferimento



Su 1.108 corsi finanziati dall'ottobre del 2000 ad oggi, ben 1.062 (96%) riguardano la prima annualità, mentre 46 (4%) la seconda.

Graf. 18: Corsi distinti per misura di riferimento (val.%)



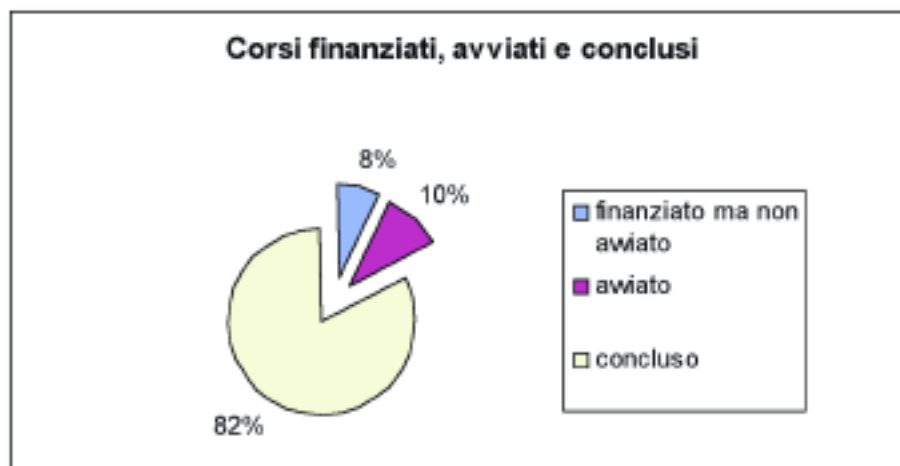
Su 1.108 corsi finanziati 304 sono a valere sulla misura 4.6, 213 a valere sulla 3.3 e 204 sulla misura 3.2; le misure che invece vedono il minor numero di corsi attivati sono la 6.4 e la 3.5.

Graf. 19: La distribuzione dei corsi per provincia (val.%)



E' evidente, dal grafico, che i corsi sono erogati prevalentemente nella provincia di Cagliari (442 corsi su 1109); nella provincia di Oristano risultano erogati circa il 12% dei corsi.

Graf. 20: Corsi finanziati, avviati e conclusi al 30 settembre 2004 (val.%)



Alla data del 30 settembre 2004, su 1.108 corsi a valere del FSE, risultano conclusi 910 corsi, avviati ma non conclusi 114 e finanziati ma non avviati 84 corsi.

Tab. 25: Numero totale degli iscritti ai corsi FSE - corsi avviati ma non conclusi

	Totale corsisti/e
N. Maschi	10.622
N. Femmine	12.227
Totale	22.849

Su 114 corsi avviati ma non ancora conclusi il numero di allieve femmine partecipanti risulta essere il 53% del totale. I 114 corsi rientrano tutte nella prima annualità e riguardano soprattutto la misura 5.3 (16,7%), la misura 1.8 (14%) e le misure 4.6 e 3.10 (13,2%). La percentuale di corsi frequentati solo da donne è 19,3% e i corsi frequentati solo da uomini sono il 21,9%.

Tab. 26: Numero totale e medio degli iscritti ai corsi FSE - corsi conclusi

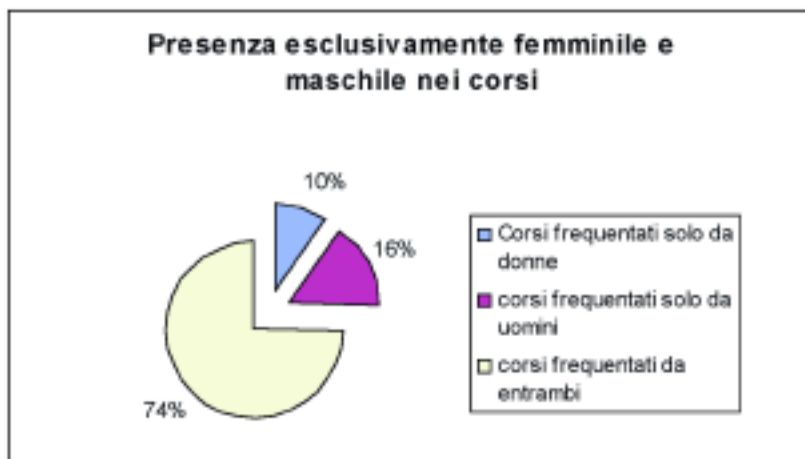
	Totale corsisti/e	Media partecipanti per corso
N. Maschi	6.738	7,4
N. Femmine	7.352	8,1
Totale	14.098	15,5

Tab. 27: Confronto nel numero di partecipanti fra inizio e fine corso - corsi conclusi

	Totale Allievi	Numero Maschi	Numero Femmine	Media Maschi	Media femmine
Inizio corso	14.090	6.738	7.352	7,4	8,1
Fine corso	11.350	5.446	5.904	5,9	6,5

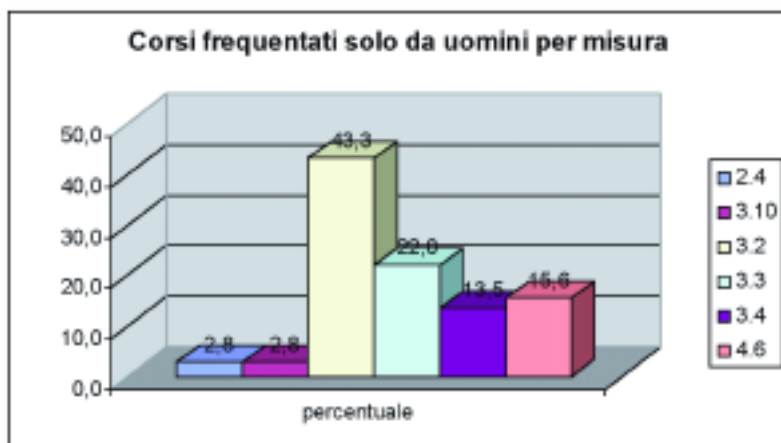
La media per corso sia delle donne che degli uomini non varia significativamente tra inizio corso e fine corso stando ad indicare una lieve dispersione tra i partecipanti, dei 14.090 iscritti concludono il corso 11.350. Lo sguardo di insieme sulla formazione FSE ci consente di verificare che un gran numero di persone hanno frequentato, a partire dal 2000, un corso di formazione: complessivamente 36.939 persone.

Graf. 21: Percentuale di corsi con presenza esclusivamente femminile e maschile - corsi conclusi

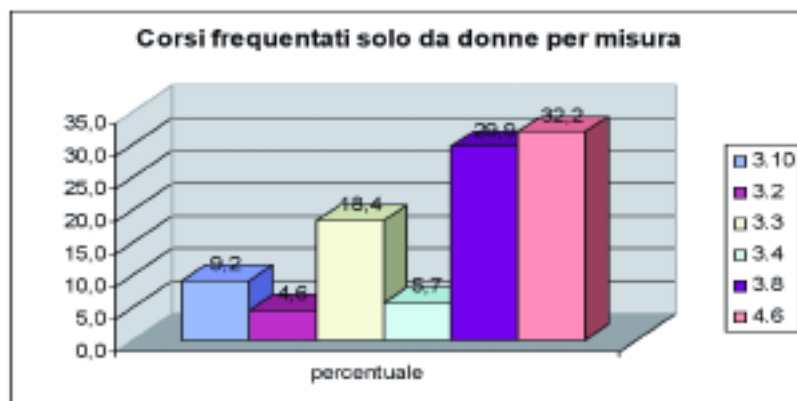


Su 910 corsi conclusi, 87 sono frequentati solo da donne e 141 sono frequentati solo da uomini. Le misure in cui ricadono il maggior numero di corsi frequentati esclusivamente da uomini sono le misure 3.2 (43,3%) *Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti* nella logica dell'approccio preventivo e 3.3 (22%) *Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi*. Le misure in cui ricadono i corsi frequentati esclusivamente da donne sono: la 3.8 (29,9%) *Istruzione e formazione permanente* per l'attuazione dell'azione Diana rivolta esclusivamente a donne per il conseguimento di una qualifica professionale nell'ambito dei mestieri e/o delle attività inerenti il lavoro di cura alla persona; la 4.6 (32,2%) *Potenziamento delle competenze per lo sviluppo locale*, per l'attuazione anche della scheda F) Programma di formazione per il consolidamento delle imprenditrici nei settori dell'artigianato e dei servizi turistici e la 3.3 (18,4%) *Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato del lavoro da più di sei o dodici mesi*.

Graf. 22: Corsi conclusi con presenza solo maschile per misura



Graf. 23: Corsi con presenza solo femminile per misura



I corsi frequentati da soli uomini sono:

Artiere ippico
 Assistente alle attività specialistiche
 Assistente di turismo equestre
 Elettricista
 Falegname
 Imprenditoria giovanile nel settore agricolo
 Installatore manutentore impianti
 Meccanico
 Nuove tecniche di gestione del messaggio turistico
 Operai specializzato nella costruzione di imbarcazioni
 Operatore ambientale indirizzo recupero e valorizzazione
 Operatore di banchina
 Operatore di macchine utensili a controllo numerico
 Operatore in acquicoltura
 Operatore per la lavorazione di materie plastiche
 Produttore prodotti agricoli biologici
 Saldatore
 Tecnico di progettazione CAD-CAM
 Tubista

I corsi frequentati esclusivamente da donne sono:

Addetto alla coltivazione, raccolta e trasformazione
 Addetto alla lavorazione artigianale del sughero
 Addetto alla lavorazione dei cestini tipici sardi
 Addetto alla produzione confezionamento e commercio
 Addetto alla segreteria
 Assistente domiciliare e dei servizi tutelari
 Cameriera ai piani
 Ceramista
 Confezionista
 Creazione d'impresa
 Decoratore complementi di arredo per rifiniture interni
 Finanza agevolata, marketing e internazionalizzazione
 Gestori di strutture ricettive
 Guida archeologica
 Innovation technology, e-commerce, web marketing
 L'impresa in Sardegna al femminile
 Manager dei servizi sociali
 Operatore agriturismo
 Operatore Tecnico L.I.S
 Sarta
 Tessitrice

I due elenchi confermano un tradizionale orientamento di genere nella scelta del settore professionale che vede le donne optare soprattutto per attività formative nel settore della produzione e commercio di prodotti tipici, nei servizi di segreteria e nel settore turistico e gli uomini nel settore dell'artigianato (eletttricista, falegname, ecc). Una nota aggiuntiva va fatta per la misura 3.8 che prevede la possibilità di beneficiare di voucher formativi, per il settore dell'Informatica. Dalla tabella che segue appare chiaro che le donne, molto più degli uomini, hanno richiesto di potere beneficiare di voucher formativi; le donne risultano sempre circa il doppio degli uomini sia nella percentuale delle istanze ammesse che finanziate anche se, rispetto a quelle pervenute, la percentuale delle ammesse e finanziate si abbassa per le donne e aumenta per gli uomini.

Tab. 28:
 Esiti graduatoria misura 3.8
 al 30 settembre 2004

	Numero totale	Femmine (val.a. e val.%)	Maschi (val.a. e val.%)
Istanze pervenute	5.406	3.681 - 68,09%	1.725 - 31,91%
Ammessi	3.197	2.164 - 67,69%	1.033 - 32,31%
Finanziate	925	610 - 65,95%	315 - 34,05%

Gli esiti dell'analisi sollecitano due considerazioni importanti: il forte interesse delle donne negli ultimi anni verso le attività imprenditoriali e l'ingresso delle donne nel settore dell'information technology.

7. FESR e le Pari Opportunità

Il Regolamento n. 1783/1999, relativo al Fondo Europeo di Sviluppo Regionale, all'art.2, punto 2, lettera f, specifica che tra gli obiettivi del fondo vi è il sostegno alla politica di parità tra uomini e donne, "in particolare con la creazione di imprese e mediante infrastrutture o servizi che consentano di conciliare la vita familiare con quella professionale".

Il FESR consta al suo interno di aree di intervento che prevedono, per lo più, interventi di tipo strutturale rivolti maggiormente ai sistemi piuttosto che alle persone, pertanto in esso le pari opportunità potrebbero sembrare solo una risorsa da valorizzare indirettamente per favorire lo sviluppo locale del territorio.

In realtà, se si considera l'obiettivo del "miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne", l'azione del FESR contribuisce tramite la realizzazione e l'incremento di servizi e di strutture di supporto, quali asili nido, centri diurni per l'infanzia ecc, da attuarsi all'interno delle imprese e più in generale nei contesti urbani.

La situazione in termini di pari opportunità evidenziata nell'analisi di contesto ha sottolineato importanti elementi del sistema socio-demografico e del sistema infrastrutturale, utili per una adeguata programmazione in funzione anche del soddisfacimento delle esigenze della conciliazione.

Gli elementi caratterizzanti in un'ottica di genere il sistema socio-demografico sono:

- popolazione residente pari a 1.634.000 abitanti (51% donne e 49% uomini);
- progressivo invecchiamento della popolazione, specie quella femminile (dai 65 anni e oltre);
- decremento del numero medio dei componenti delle famiglie (in media 2,7 componenti);
- incremento del numero di coppie senza figli;
- valori superiori alla media nazionale per la presenza di nuclei monogenitoriali in cui il capofamiglia è donna;
- prolungamento della permanenza di giovani nei nuclei familiari;
- incremento della richiesta di separazione/divorzi avanzate in modo particolare dalle donne.

Per quanto riguarda il sistema infrastrutturale, sulla base anche di quanto previsto dalla Strategia Europea per l'Occupazione in cui tutti gli Stati membri devono garantire, entro il 2010, la realizzazione di servizi ad almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33% dei bambini al di sotto dei tre anni, la Regione Sardegna si trova ad dover affrontare il problema di grosse carenze di infrastrutture a supporto delle esigenze delle donne e più in generale delle famiglie. Infatti, il sistema infrastrutturale isolano si caratterizza per l'insufficiente dotazione di infrastrutture sociali, per la scarsa dotazione di servizi *women friendly*, soprattutto nelle zone interne e nelle aree rurali, e pertanto per la scarsa possibilità di conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Infatti, se si considera la rete dei servizi per l'infanzia comunali, a fronte di circa 40.000 bambini tra 0 - 2 anni, sono presenti appena 65 servizi di asilo nido, di cui 56 pubblici e 9 privati, per cui l'offerta dei posti bambino è di 6 posti ogni 100 bambini.

In ugual misura sono poco presenti strutture a servizio per i minori: infatti, secondo i dati riportati dall'Assessorato alla Sanità nel "Primo rapporto sulla condizione dell'infanzia e dell'adolescenza in Sardegna" presentato nel 2000, a fronte di una popolazione complessiva di circa 283.000 minori dai 0 ai 17 anni, sono stati attivati servizi di assistenza educativa in appena il 46% dei comuni.

Su un totale di 377 comuni presenti in Sardegna, appena il 37% ha attivato servizi orientati alla prevenzione del disagio infantile e adolescenziale, quali ad esempio le ludoteche, 137 comuni hanno avviato dei centri di aggregazione sociale e 165 comuni messo in azione dei laboratori per minori.

Se si considerano, invece, i punti di forza e le opportunità di crescita evidenziati nell'analisi SWOT del POR Sardegna, si può notare che sul territorio possono maturare delle consistenti potenzialità di sviluppo per le risorse femminili.

Tab. 29: Lettura in chiave di genere dell'analisi SWOT del POR Sardegna

Punti di forza	Potenzialità in chiave di genere
<p><i>Risorse naturali e energetiche:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - disponibilità di un notevole patrimonio di capitale naturale e paesaggistico di rara bellezza, unico nel suo genere, che ha fatto dell'Isola un punto di attrazione del turismo mondiale tra i più ambiti a livello internazionale; - disponibilità di strutture ricettive di livello medio-alto distribuite sull'intero territorio, in grado di fungere da moltiplicatore del mercato locale dandogli una dimensione internazionale e di alto livello qualitativo 	<p><i>Risorse naturali e energetiche:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Promozione dell'imprenditoria femminile nel settore turistico, nella valorizzazione delle risorse naturali e paesaggistiche;
<p><i>Risorse culturali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - patrimonio culturale fortemente diffuso nel territorio e l'unicità di alcune tipologie storico-archeologiche; 	<p><i>Risorse culturali</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Promozione della partecipazione delle donne alla realizzazione di servizi culturali (strutture, attrezzature, personale, consistenza del patrimonio);
<p><i>Sistema produttivo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - esistenza di realtà produttive pseudo o proto distrettuali e vivacità di iniziative imprenditoriali in campo telematico; - vocazione particolare per le produzioni tradizionali e artigianali, soprattutto nell'artigianato artistico di pregio; - elevate potenzialità di sviluppo del turismo, fondate su un ambiente ancora integro e sulla presenza di un significativo patrimonio culturale da valorizzare; - affermazione nel mercato internazionale di alcuni prodotti tipici del made in Sardinia, come i vini, i liquori e i formaggi di pregio, nonché dei manufatti in granito e dell'artigianato artistico ed industriale. 	<p><i>Sistema produttivo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economico nel campo telematico; - Promozione dell'imprenditoria femminile nel settore del turismo; - Incremento occupazionale femminile nella commercializzazione dei prodotti;
<p><i>Città e organizzazione del territorio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - disponibilità relativa di spazio, sia nelle aree urbane, sia in quelle industriali; 	<p><i>Città e organizzazione del territorio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Miglioramento delle condizioni di vita delle donne, in particolare attraverso il soddisfacimento dei loro bisogni in termini di conciliazione tra vita familiare e lavorativa.
<p><i>Reti e nodi di servizio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - rete di telecomunicazioni soddisfacente e presenza di numerose iniziative imprenditoriali; 	<p><i>Reti e nodi di servizio:</i></p>

7.1 La strategia del FESR in chiave di genere del POR Sardegna

Nell'ambito del POR Sardegna la presenza di impatti significativi, seppure indiretti, non si evidenzia esclusivamente in riferimento all'Asse III "Risorse Umane", ma è individuabile anche negli altri Assi, in particolare laddove è prevista la realizzazione di interventi di promozione d'impresa e di rafforzamento dell'offerta di servizi *women friendly*.

In generale, anche se appaiono meno orientate in termini di pari opportunità le Misure che realizzano interventi infrastrutturali (aree industriali, trasporti ecc.), potrebbero svolgere un ruolo rilevante sia in termini di miglioramento delle condizioni di vita che di conciliazione tra vita professionale e familiare. Di seguito si riporta la lettura del POR Sardegna per la parte relativa al FESR, tenendo in considerazione gli obiettivi specifici dei diversi Assi, che definiscono la strategia di *gender mainstreaming*.

All'interno dell'Asse I "*Risorse Naturali*" il tema delle pari opportunità non ha trovato attuazione attraverso linee specifiche di intervento, se non come rilevanza trasversale. Tale priorità è stata rispettata attraverso l'adozione di specifici criteri di selezione inseriti nel CdP che hanno puntato sostanzialmente alla valorizzazione delle competenze femminili e all'incremento dell'occupazione femminile, specie nei livelli medio-alti come ad esempio nella progettazione e/o direzione dei lavori, nelle consulenze, ecc..

All'interno dell'Asse, la Misura che presenta delle potenzialità in chiave di genere è la Misura 1.5 "Rete ecologica", finalizzata all'avvio o al rafforzamento di attività imprenditoriali legate alla valorizzazione e alla gestione del patrimonio naturalistico, in grado di favorire l'incremento dell'occupazione e una migliore qualità della vita delle comunità locali interessate. Infatti, le linee di intervento previste potrebbero incidere prevalentemente sulle opportunità occupazionali e sulla promozione dell'imprenditoria femminile.

Nell'Asse II "*Risorse Culturali*", il principio di pari opportunità viene perseguito indirettamente sia attraverso la promozione di una imprenditorialità nel settore della conservazione, gestione e valorizzazione dei beni culturali, sia attraverso la creazione di un sistema articolato di offerta di attività culturali e di spettacolo, per mezzo di azioni che incidono sulla qualità delle strutture e i servizi per il pubblico.

In generale, l'Asse IV "*Sistemi locali di sviluppo*" mira all'ampliamento e al rafforzamento della base produttiva, favorendo la nascita e/o la localizzazione di nuove attività e nuove imprese, incidendo significativamente su due aree di impatto previste dalla VISPO: miglioramento della situazione lavorativa e promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio economiche. Con riferimento a questo Asse, il tema delle pari opportunità è stato affrontato come strettamente connesso allo sviluppo e all'incentivazione dell'imprenditoria femminile e ai problemi della disoccupazione femminile.

La strategia di *mainstreaming* di genere si realizza, pertanto, indirettamente prevalentemente attraverso interventi volti allo sviluppo produttivo, all'aumento di competitività delle PMI sarde verso i mercati nazionali ed esteri, al rafforzamento dei servizi reali alle imprese e alla creazione di iniziative imprenditoriali.

In riferimento alle misure per il rafforzamento del tessuto imprenditoriale locale, risultano significative le attività di animazione economica, l'erogazione di servizi reali, gli incentivi in c/capitale e c/interesse, il sostegno all'accesso al credito ecc.

In attuazione dell'Asse V "*Città*" vengono realizzati interventi volti al risanamento delle aree urbane, allo sviluppo e/o creazione di infrastrutture per servizi e spazi per il benessere delle categorie più deboli, quali bambini, giovani, anziani e portatori di handicap.

Nell'ambito di attuazione della 5.2, che rappresenta l'unica misura cofinanziata dal FESR a forte impatto significativo diretto, si intende: - rendere più vivibili i quartieri e le città incrementando la dotazione di servizi alla persona e alla comunità soprattutto in quei centri urbani dove maggiore è il disagio sociale per gli alti tassi di povertà, di disoccupazione e di criminalità; - sopperire alle carenze di strutture e servizi, con riguardo alla prima infanzia.

In particolare, viene affrontato il tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare per le donne, attraverso la realizzazione di centri di aggregazione sociale, centri socio riabilitativi per disabili gravi, centri antiviolenza e servizi di appoggio ludico educativo per la prima infanzia (0 - 3 anni).

Infine, per quanto attiene l'Asse VI "*Reti e Nodi di Servizio*", visto che non è presente all'interno dell'Asse alcuna misura che preveda azioni specifiche in tema di pari opportunità, gli interventi strategici previsti risultano avere un impatto potenziale indiretto sulle pari opportunità, riferibili alla prima e terza area di impatto della VISPO.

In generale, infatti, il rafforzamento del sistema dei trasporti permette di offrire diversi benefici alla componente femminile in termini di conciliazione della vita professionale e familiare: dalla rimozione degli ostacoli alla mobilità, alla possibilità di una migliore organizzazione dei tempi e degli orari dei trasporti.

7.2 Le pari opportunità nel CdP in ambito FESR

Nel Complemento di Programmazione i riferimenti alle pari opportunità utilizzati, spesso sono stati molto generici, riscontrabili sia tra i criteri di ammissibilità *“Coerenza con le priorità trasversali previste dal QCS e dal POR Sardegna 2000-2006 (ambiente, pari opportunità, società dell'informazione, ecc.)”*, sia tra i criteri di selezione dei progetti riferiti in particolare al *“grado dell'impatto sullo sviluppo sociale e sulle politiche comunitarie in materia di pari opportunità”*.

In realtà, nonostante la genericità del testo, l'Autorità per le Politiche di Genere è intervenuta, come già evidenziato per gli altri fondi, successivamente nelle specifiche modalità operative dei bandi, prevedendo dei criteri di selezione in chiave di genere nelle varie iniziative ambientali, di valorizzazione delle risorse territoriali, storico culturali e promozione turistica, di servizi alle imprese, artigianato e commercio. In particolare l'Autorità per le Politiche di Genere ha voluto mirare alle iniziative o progetti promossi da donne, alle imprese a titolarità femminile o a prevalente assunzione di manodopera femminile, puntando:

- sullo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali per la valorizzazione del territorio, in particolare che favoriscano la partecipazione delle donne;
- sull'incremento dell'occupazione femminile specie in posizioni *“apicali”*, in particolare nelle professionalità di livello medio-alto come consulenze, progettazioni, direzione lavori, ecc.

Per quanto riguarda questo ultimo punto, negli interventi infrastrutturali sono stati premiati i soggetti beneficiari che conferiscono, per esempio, l'incarico di direttore dei lavori ad un ingegnere/geometra donna, al fine di privilegiare professionalità presenti nel territorio ma non utilizzate appieno.

E' importante sottolineare che tale scelta è stata determinata dai contenuti evidenziati nell'analisi SWOT del POR Sardegna. Infatti, ancora oggi, si rileva in Sardegna, come nel resto del territorio nazionale ed europeo, una scarsa presenza femminile in alcuni settori tradizionalmente maschili. Nonostante l'accresciuto peso nella forza-lavoro a livello regionale della componente femminile, caratterizzata da giovani donne in possesso di un livello di istruzione medio-alto, persiste un elevato tasso di disoccupazione femminile ed una maggiore difficoltà rispetto agli uomini nel trovare degli sbocchi occupazionali adeguati alla propria condizione, nonché una scarsa presenza delle donne nei livelli occupazionali più elevati e nelle attività professionali più prestigiose.

Tab. 30: Criteri di selezione inseriti in alcune misure FESR

	Esempi di Misura	Criterio di PO adottati
Asse I	1.3 Difesa del suolo	Valorizzazione delle competenze femminili e incremento dell' occupazione femminile nei livelli medio-alti nei vari stadi di realizzazione (progettazione, direzione dei lavori, consulenze, ecc.)
Asse II	2.1 Archeologia, percorsi religiosi e museali, recupero dei centri storici abbandonati ai fini culturali e turistici 2.2 Archeologia industriale 2.3 Strutture e servizi per attività culturali e di spettacolo	Ricaduta occupazionale femminile in base al principio di pari opportunità: - Presenza della componente femminile nei livelli decisionali, di coordinamento e direzione - Percentuali di lavoratrici fra lo 0 e il 25% del numero totale di occupati - Percentuali di lavoratrici fra il 26 e il 50% del numero totale di occupati
Asse IV	4.5 Potenziamento e qualificazione dell'industria turistica della Sardegna - linee A e C	Livello di occupazione femminile specie per professionalità medio alte.

Per le azioni destinate alle PMI, come ad esempio per la concessione di contributi in c/capitale a imprese industriali su programmi di investimento, il punteggio relativo alle pari opportunità è stato inserito nel criterio relativo all'indicatore occupazionale (rapporto tra variazione occupazionale prevista e immobilizzi agevolabili), in cui si è precisato che il punteggio verrà maggiorato del 5% nel caso in cui l'incremento occupazionale comporti l'assunzione di personale femminile nella misura di almeno il 50% dello stesso incremento.

Analisi dei risultati conseguiti in alcune misure FESR

Si è proceduto ad un'analisi dei primi risultati riportati in attuazione del *mainstreaming* di genere nell'ambito del FESR, soffermandosi su alcuni risultati considerati soddisfacenti, sia in termini di ricaduta occupazionale al femminile sia in termini di conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

• Misura 2.3 - "Creazione di una rete di strutture di spettacolo e attività culturali".

La misura prevede il recupero, l'ampliamento e la riqualificazione di immobili, di spazi all'aperto per l'allestimento di spettacoli dal vivo e di immobili destinati ad attività culturali con relativa dotazione funzionale.

Nei due bandi finora pubblicati, è stato adottato un criterio premiante, relativamente alla *ricaduta occupazionale femminile* e alla *presenza della componente femminile nei livelli decisionali, di coordinamento e direzione*, con un'incidenza dell'8% sul punteggio totale assegnabile.

L'esame degli esiti dei bandi ha messo in evidenza importanti risultati: infatti, su 323 nuovi occupati, 182 sono donne (il 56%), di cui 28 ricoprono ruoli decisionali e di coordinamento.

In fase di revisione di metà periodo del POR Sardegna, il responsabile di misura ha voluto rafforzare l'attenzione alle problematiche di genere, inserendo una specifica azione nel nuovo Complemento di Programmazione.

Infatti, nell'azione B si specifica che "saranno effettuati solo interventi di completamento delle strutture e/o spazi all'aperto destinati allo spettacolo ed alle attività culturali degli interventi finanziati con la misura, tesi al miglioramento funzionale degli stessi, *con particolare riguardo al soddisfacimento delle esigenze delle donne e delle famiglie, attraverso la realizzazione di percorsi dedicati al passaggio di carrozzine per bambini, anziani e/o disabili, percorsi maggiormente attrattivi per bambini ecc.*"

Per quanto riguarda, invece, il problema della conciliazione tra vita familiare e lavorativa, si è proceduto ad una rilevazione del numero di strutture di supporto realizzate, in attuazione delle Misura 5.1 e 5.2. Infatti, gli obiettivi che le misure hanno inteso realizzare in chiave di genere mirano essenzialmente ad una riorganizzazione della struttura delle città e a un miglioramento della vita nelle aree urbane, attraverso il rafforzamento dei servizi di conciliazione, dei servizi di prossimità e il soddisfacimento dei bisogni dell'infanzia, dell'integrazione sociale e della lotta alla marginalità.

• Misura 5.1 - "Politiche urbane".

Il parco progetti a valere sulla Misura è costituito per circa l'80% da progetti di riqualificazione urbana e per la restante parte da strutture turistiche, per il tempo libero e altri servizi, come strutture e/o spazi per attività socioculturali, restauro di edifici da destinare a centri sociali, musei, centri servizi ecc e strutture e/o spazi per attività sportive e ricreative.

La distinzione (opere di riqualificazione urbana e strutture turistiche, tempo libero e altri servizi) ci consente di esprimere un primo giudizio di sintesi sul complesso del parco progetti.

Le opere di verde pubblico sicuramente presentano un impatto più significativo in termini di pari opportunità: infatti, le opere di arredo urbano, riguardano opere di sistemazione urbana, come illuminazione pubblica, rifacimento di sottoservizi, arredo di piazze e strade, mentre le opere di verde incidono maggiormente sul miglioramento della qualità della vita, qualificando ed incrementando la dotazione infrastrutturale di servizi di base, la creazione di spazi destinati all'infanzia ecc.

Allo stesso modo la realizzazione di strutture per attività socio-culturali crea degli effetti significativi nei confronti delle donne, tanto è vero che il tasso di partecipazione ad eventi artistici, quali mostre,

opere liriche o teatrali, è generalmente più elevato per le donne che per gli uomini. Pertanto, sulla base di quanto detto, tra gli interventi più significativi in termini di pari opportunità, si segnala:

Tab. 31: Realizzazioni significative nella Misura 5.1

Attuazione della Misura 5.1 - Progetti significativi in termini di pari opportunità	
Servizi alla persona, famiglia e donna	<ul style="list-style-type: none"> • la realizzazione di 1 Centro sociale (Comune di Assemini); • la realizzazione di 1 Centro servizi (Comune di Assemini); • la realizzazione di 1 Baby Parking (Comune di Lunamatrona); • la ristrutturazione di 1 Centro Socio-Assistenziale (Comune di Pauli Arbarei); • la realizzazione di un centro diurno (Comune di Turri).
Per il Tempo Libero	<ul style="list-style-type: none"> • la realizzazione di 1 pista di pattinaggio, di una palestra per tennis tavolo e pugilato (Comune di Elmas); • la realizzazione di attrezzature sportive (Comune di Sennori); • la costruzione del maneggio (Comune di Villafranca); • l'ampliamento di attività medico termali e centro fitness (Comune di Tempio Pausania); • la costruzione di un impianto polifunzionale (Comune di Selargius)
Strutture turistiche	<ul style="list-style-type: none"> • la realizzazione di 2 fabbricati per complessivi 32 alloggi "case minime" (Comune di Oristano); • il completamento del museo etnografico e il centro studi (Comune di Collinas); • il restauro della Casa Ferri (Comune di Musei); • la realizzazione del Museo dell'Olio (Comune di Generi); • 3 interventi di verde urbano (Comune di Sennori, Lunamatrona e Villamar);

• Misura 5.2 -

"La qualità della vita nelle città: miglioramento dell'offerta di servizi sociali e assistenziali".

La misura mira a rendere più vivibile la vita nei quartieri e nelle città, migliorando la dotazione di servizi alla persona e alla comunità e colmando la carenza di strutture, in particolare dove è maggiore il disagio sociale, per gli alti tassi di disoccupazione, di povertà e di criminalità. Complessivamente, la misura ha previsto nel periodo di programmazione precedente la realizzazione di:

- Centri di aggregazione sociale, al fine di offrire a minori, adolescenti e anziani occasioni di socializzazione;
- Centri diurni semiresidenziali a carattere educativo per disabili gravi;
- Centri antiviolenza, di comunità di accoglienza, rivolte alle vittime della violenza, come minori, giovani donne e soggetti deboli.
- Servizi di appoggio ludico educativo per la prima infanzia (0 - 3 anni) rispondenti alle esigenze delle famiglie, in quanto tengono conto degli orari flessibili;
- Servizi di telesoccorso, telecontrollo e teleconsulto.

L'unico bando finora emanato ha riguardato il finanziamento di due linee di intervento a favore di città, capoluoghi di provincia e paesi dell'interno: i centri di aggregazione sociale e i servizi ricreativi e di socializzazione per la prima infanzia.

Tab. 32: Numero progetti reali finanziati con la Misura 5.2

Tipologia	Istanze ammesse a finanziamento	Finanziate a enti pubblici	Finanziate a privati
Centri di aggregazione sociale	21	17	4
Servizi per la prima infanzia	5	5	0

Complessivamente sono state presentate 42 istanze dislocate su tutto il territorio regionale, di cui 26 ammesse a finanziamento: i centri di aggregazione sociale finanziati sono 17 realizzati da enti pubblici e 4 da privati, mentre i servizi per l'infanzia sono 5 tutti realizzati da enti pubblici.

Se si considera la localizzazione degli interventi finanziati si rileva una concentrazione nella Provincia di Cagliari pari al 50%, nella Provincia di Nuoro del 27%, nella Provincia di Sassari del 19% e nella Provincia di Oristano del 4%.

• **Misura 4.5** - "Potenziamento e qualificazione dell'industria turistica della Sardegna".

La Misura 4.5 si propone di sostenere la riqualificazione e il potenziamento delle strutture ed infrastrutture turistiche, nonché la promozione e la commercializzazione del prodotto turistico finalizzato ad accrescere la fruizione e la riconoscibilità sui mercati interni ed esteri, attraverso la realizzazione di 5 linee d'intervento, di cui abbiamo preso in esame la Linea A: Adeguamento e ammodernamento delle strutture ricettive esistenti e la realizzazione delle strutture ricettive complementari. Si tratta di azioni indirette che seppure rivolte a chiunque (donne, uomini, imprese) contribuiscono alla creazione e al rafforzamento di un "contesto facilitante" per le donne, grazie a migliori prospettive occupazionali, migliori infrastrutture e servizi potenziali.

In particolare, sono stati analizzati gli esiti del bando a valere della linea A che, ai sensi della L. R. 11 marzo 1998 n°9, finanzia interventi di adeguamento ed ammodernamento delle strutture ricettive esistenti e la realizzazione delle relative strutture complementari.

Tra i criteri di selezione adottati è stato attribuito un punteggio, variabile da 0 a 3 punti, a seconda del numero di interventi realizzati in chiave di genere, quali: *interventi a favore dell'infanzia, supporti per l'assistenza ai bambini, adattamento dell'offerta di impiego, flessibilità degli orari, miglioramento delle competenze attraverso la formazione, azioni di rafforzamento della percentuale delle donne ai vertici decisionali, promozione della creazione di impresa e di lavoro autonomo da parte delle donne*. Il bando ha previsto la valutazione di questi elementi in una specifica scheda di valutazione, predisposta dall'Autorità per le Politiche di Genere, che l'Istituto di credito, incaricato dell'istruttoria, ha utilizzato nella valutazione dei progetti. Per la realizzazione di questi interventi la Regione ha deciso di concedere alle imprese dei contributi nella misura "de minimis", per un ammontare non superiore ai € 100.000.

A fronte di 29 richieste di finanziamento presentate, ne sono state ammesse 13, di cui il 23% ha risposto positivamente al criterio di pari opportunità, localizzati nelle Province di Sassari e Cagliari. Nonostante, pochi interventi abbiano ottenuto un punteggio per le pari opportunità, il presente bando rappresenta comunque un'esperienza positiva a livello locale, in quanto oltre a sottolineare la maggiore consapevolezza del territorio alla problematica di pari opportunità, per la prima volta nell'ambito della gestione del POR vi è stato un adeguato coinvolgimento da parte di tutti i soggetti, dall'amministrazione regionale agli istituti di credito, protesi a promuovere lo sviluppo turistico del territorio. Infatti, l'inserimento della scheda ha rappresentato una vera e propria novità di impostazione, per il fatto che fino a quel momento l'istruttoria delle pratiche veniva fatta senza valutare l'impatto sulle PO.

Il motivo per il quale non vi sia stato un'adeguata risposta da parte del territorio alla sollecitazione fatta di valorizzare gli interventi in chiave di conciliazione, a nostro avviso è da ricercare nell'entità del finanziamento. L'importo del contributo per l'adeguamento, il completamento, la ristrutturazione delle strutture ricettive, non essendo superiore ai € 100.000, probabilmente non ha invogliato gli operatori del settore a insistere sui bisogni aggiuntivi.

7.3 Approfondimento tematico: le donne nel turismo in Sardegna

Nell'ambito dell'approfondimento sullo stato di attuazione di alcune misure del FESR in chiave di genere, si è deciso di analizzare il ruolo della donna nel settore del turismo, comparto che si caratterizza per una consistente presenza femminile, sia nel lavoro autonomo, che nel lavoro

dipendente. Il turismo, settore in continua evoluzione, assume sempre più importanza in Sardegna. La diversificazione dell'offerta turistica, tesa a rendere fruibile il territorio anche in periodi diversi dalla stagione estiva, tramite la valorizzazione delle risorse endogene di carattere ambientale, culturale e archeologico, contribuisce al cambiamento in atto già promosso da tempo dalle istituzioni comunitarie. I nuovi segmenti di attività verso cui si orienta il turismo costituiscono nuove possibilità occupazionali per le donne.

Le competenze innovative sull'e-business richieste nel turismo favoriscono l'inserimento della donna nel mercato del lavoro, incrementando l'accesso a ruoli e funzioni manageriali che valorizzano competenze e tecniche di genere. Da indagini svolte a livello nazionale sul mondo del lavoro risulta che circa il 60% degli occupati nel turismo è rappresentato da donne e che il numero di donne impiegate in tale settore è superiore a quello degli uomini: 5,6% di albergatrici e ristoratrici contro 3,7% di albergatori e ristoratori. I dati riportati quindi farebbero propendere per una "imprenditoria turistica in rosa".

Per quanto riguarda la Sardegna, secondo i dati riportati nell'VIII Censimento dell'industria e dei servizi (Anno 2001), i maggiori incrementi occupazionali femminili si osservano in alcune categorie di servizi fra cui alberghi e ristoranti (gli altri sono l'intermediazione monetaria e finanziaria e la sanità e assistenza sociale). Infatti, si è passati dal 1991 al 2001, dal 37,52% di occupate nel settore al 42,93%. Non si può affermare che si tratta di una vera e propria femminilizzazione del comparto, ma sicuramente risulta più "femminilizzato" rispetto ad altri settori dell'economia.

Un fenomeno in crescita, in Sardegna come nel resto d'Italia, è quello delle donne imprenditrici. L'imprenditorialità femminile è un aspetto abbastanza diffuso su tutto il territorio nazionale dove tali imprese rappresentano il 22% del totale, mentre a livello regionale si attesta intorno al 20%.

Tab. 33: Imprese femminili in Italia e in Sardegna

	Totale imprese	Imprese maschili	Imprese femminili
Italia	5.515.946	4.300.742	1.215.204
Sardegna	159.226	127.301	31.925

Fonte: Camera di Commercio di Sassari al settembre 2002

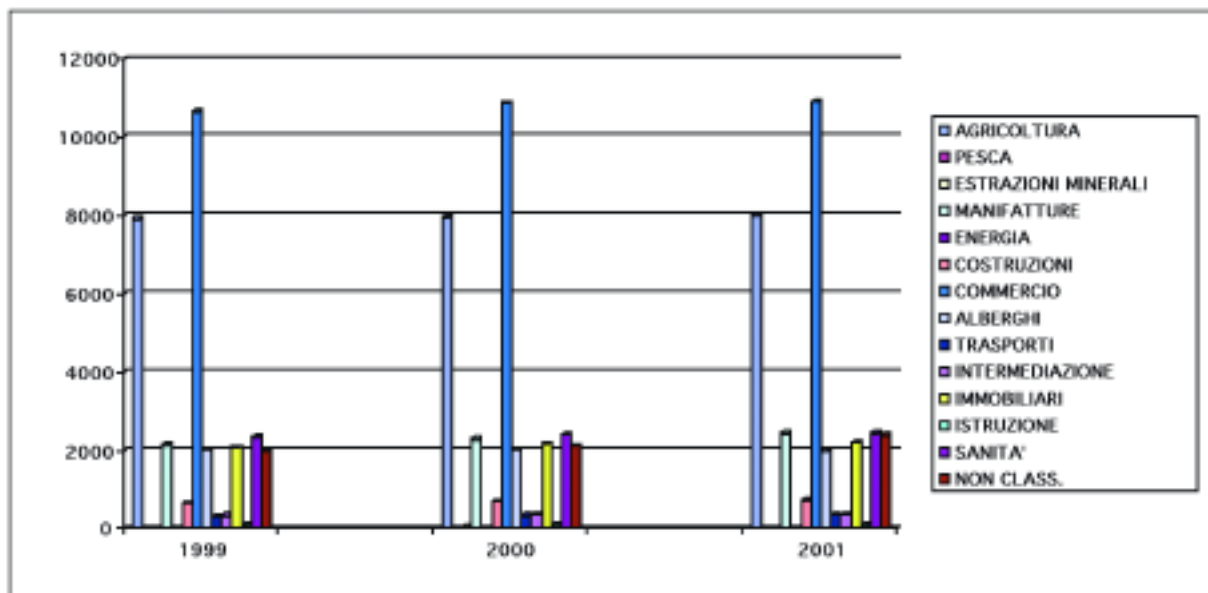
Tra i settori di attività prescelti dalle imprenditrici, gli alberghi figurano al sesto posto dopo commercio, agricoltura, sanità, manifatture e immobiliari.

Tab. 34: Imprese femminili in Sardegna per settori di attività - Anno 2001

SETTORI	1999	2000	2001	VAR.% 1999/2000	VAR.% 2000/2001
AGRICOLTURA	7.092	7.955	8.004	0,67	0,62
PESCA	15	16	18	6,67	12,50
ESTRAZIONI	30	33	32	10,00	-3,03
MINERALI	2.134	2.295	2.438	7,54	6,23
MANIFATTURE	4	4	4	0,00	0,00
ENERGIA	638	692	720	8,46	4,05
COSTRUZIONI	10.636	10.867	10.905	2,17	0,35
COMMERCIO	2.003	2.004	1.994	0,05	-0,50
ALBERGHI	307	334	345	8,79	3,29
TRASPORTI	326	346	350	6,13	1,16
INTERMEDIAZIONE	2.068	2.170	2.206	4,93	1,66
IMMOBILIARI	90	91	96	1,11	5,49
ISTRUZIONE	2.342	2.409	2.428	2,86	0,79
SANITA'	1.992	2.130	2.385	6,93	11,97
TOTALE	30.487	31.346	31.925	2,82	1,85

Fonte: Camera di Commercio di Sassari - Anno 2001

Graf. 24: Imprese femminili per settore di attività in Sardegna - Anno 2003



Al 31/12/2003 il numero totale di imprese isolate operanti nella categoria Alberghi e ristoranti risultano in totale 8.605, localizzate prevalentemente nella Provincia di Sassari e di Cagliari².

Tab. 35: Localizzazione alberghi e ristoranti

CAGLIARI	NUORO	ORISTANO	SASSARI	TOTALE
2.616	1.602	670	3.717	8.605

Fonte: Camera di Commercio di Sassari - Anno 2003

All'interno di queste imprese sono in crescita le donne imprenditrici (considerando tali quelle che hanno un ruolo attivo nell'impresa: titolari/soci, amministratore, o che ricoprono altre cariche) che attualmente costituiscono il 36% del totale.

Tab. 36: Sardegna, distribuzione delle cariche di impresa nel ramo alberghi, ristoranti secondo il sesso degli incaricati - Anno 2002

Carica	Totale	Maschi	Femmine	% F/Totale
titolare	4.372	2.884	1.488	34%
amministratore	4.582	3.147	1.435	31%
socio	3.918	2.222	1.696	43%
altre cariche	861	591	270	31%
TOTALE	13.733	8.844	4.889	36%

Fonte: Unioncamere - Anno 2002

In pratica, vi sono 52 donne ogni 100 uomini titolari di impresa, 49 donne ogni 100 amministratori, 76 donne ogni 100 soci e 46 donne ogni 100 maschi altrimenti incaricati³.

2 - Il giornata dell'economia, 10 maggio 2004. Camera di Commercio di Sassari.

3 - V. N° 6/2002 della Rivista Camerale "Sardegna Economica", Esistono ampi margini di crescita per l'affermazione di un turismo rosa, Monica Iorio.

Se si considera la fascia di età delle donne imprenditrici impegnate nel settore alberghiero emerge una maggiore concentrazione della componente femminile nella fascia di età tra i 30 e i 49 anni. Per quanto attiene alle forme giuridiche utilizzate, si rileva una presenza femminile prevalente nelle società di persone e, in misura inferiore, nelle imprese individuali, mentre gli uomini preferiscono la società di capitali alle imprese individuali.

Tab. 37: Sardegna, distribuzione secondo il sesso e la forma giuridica imprenditoriale nel ramo alberghi e ristoranti. - Anno 2002

	Soc. di capitali		Soc. di persone		Imprese individuali		Altre forme		Totale
	Val. ass.	val. %	Val. ass.	val. %	Val. ass.	val. %	Val. ass.	val. %	
maschi	1.111	12,6%	4.384	49,6%	2.918	33,0%	431	4,9%	8.508
femmine	306	6,3%	2.750	56,2%	1.500	30,7%	333	6,8%	4.649

Fonte: Unioncamere - Anno 2002

Le donne ricoprono solitamente la carica di amministratore nelle società di capitali e nelle società di persone, come si evince dalla tabella che segue.

Tab. 38: Distribuzione delle donne nella forma giuridica imprenditoriale nel ramo alberghi e ristoranti

Carica	Soc. di capitali		Soc. di persone		Totale
	Val. ass.	val. %	Val. ass.	val. %	
socio	2	0,7%	1.689	61,4%	1.753
amministratore	244	79,7%	1.018	37,0%	1.379
altre cariche	60	19,6%	43	1,6%	124

Fonte: Unioncamere - Anno 2002

L'apporto lavorativo della donna nel comparto turistico è piuttosto evidente in settori collaterali a quello alberghiero e della ristorazione.

Infatti, la presenza femminile è rilevante nelle qualifiche di: cameriera ai piani, commis di sala, estetista, commessa e addetta al booking. In alcuni casi, come nelle categorie di guardarobiere e di lavandaie, il ruolo è ricoperto esclusivamente da donne.

Da un'indagine svolta su un campione relativo al 7,5% di hotel regionali (esclusi gli alberghi a una e due stelle) si rileva che i due sessi si ripartiscono equamente il complesso degli impieghi alberghieri, con una presenza di 513 donne e 593 uomini.

Tuttavia la concentrazione del lavoro femminile è diversa da quella maschile nelle varie mansioni.

Tab. 39: Impieghi alberghieri per sesso in Sardegna - Anno 2002

Reparto	Mansione	Totale	maschi	femmine	% F/Totale
accoglienza	caporicevimento	1	1	0	0
	addetto ricevim.	76	45	31	40,8
	centralinista	2	0	2	100
	portiere	14	14	0	0
	portiere di notte	3	3	0	0
	facchino	5	5	0	0
	autista	3	3	0	0
alloggio	governante	2	0	2	100
	cameriere ai piani	247	30	217	87,8
	guardarobiera	9	0	9	100
altro	altro	7	7	0	0
amministrazione	economo	16	12	4	25
	Addetto amministrazione	14	8	6	42,8
	segretario	13	11	2	15,4
animatore/sport	animatore	6	2	4	66,7
	bagnino	12	12	0	0
bar	Barman	4	4	0	0
	Commis bar	69	39	30	43,5
commercializzazione	Addetto booking	10	4	6	60
controllo	vigilante	8	7	1	12,5
cucina	Cuoco capo partita	7	6	1	14,3
	cuoco	5	4	1	20
	Commis cucina	116	90	26	22,4
	dispensiere	5	3	2	40
	lavapentole	4	4	0	0
	lavapiatti	41	25	17	41,5
direzione	direttore	13	12	1	7,69
	Assistente direttore	12	5	7	58,33
	segretario	12	10	2	16,67
manutenzione	Responsabile manutenzione	4	3	1	25
	manutentore	53	53	0	0
	Operaio generico	6	5	1	16,7
	giardiniere	1	1	0	0
negozi	Addetto vendite	2	0	2	100
sala	Maitre	5	5	0	0
	Chef de rang	20	6	14	70
	Commis sala	260	149	111	42,7
salute/fitness	estetista	8	0	8	100
	Istruttore isef	1	1	0	0
	talassoterapia	8	4	4	50
TOTALE	TOTALE	1104	593	512	46,37

Fonte: Dati pubblicati sul numero 6/2002 della rivista camerale "Sardegna Economica".

Dall'indagine svolta è emerso che alcune mansioni sono ricoperte esclusivamente da uomini, quali quelle di: facchini, portieri, autisti, giardinieri e vigilanti. Si discosta leggermente da questa affermazione la categoria dei direttori con una presenza maschile pari al 92% del totale. Invece, altre mansioni sono ricoperte quasi esclusivamente da donne come: centralinista, guardarobiera,

governante, addetto alle vendite ed estetista. In alcuni campi la presenza femminile pur non essendo assoluta è rilevante come nel caso di assistente al direttore (le donne rappresentano il 58% del totale), addette al booking, addetti alla talassoterapia e commis di sala.

Si può quindi osservare che le donne ricoprono ruoli con basse qualifiche professionali e basso grado di responsabilità. Questa è la conseguenza di un duplice ordine di fattori: da una parte è insita, tra le caratteristiche del lavoro ricettivo, la concentrazione del lavoro in reparti base come l'alloggio e il lavoro di sala; dall'altra si deve sottolineare la presenza femminile in quelle mansioni che sono assimilabili al lavoro di "curatrice della casa" che la società affida alla donna.

Mansioni come cameriere ai piani, guardarobiere e addette alla lavanderia riflettono le mansioni attribuite alla donna nella vita domestica.

Le caratteristiche tipicamente "femminili" tuttavia aiutano nelle mansioni che richiedono comunicativa, gentilezza e bella presenza: centralinista, receptionist, hostess, ecc.

Si tratta di caratteristiche alle quali è riconosciuto un valore nella transazione turistica, tanto che circa l'80% delle guide turistiche autorizzate e gran parte degli addetti al booking di agenzia di viaggio è costituito da donne. È da rilevare inoltre come il ruolo di direttore, che sta all'apice delle carriere nel settore ricettivo, è ricoperto quasi esclusivamente da uomini, mentre il ruolo che sta immediatamente sotto - assistente del direttore - è ricoperto per una percentuale consistente da donne.

In sintesi si possono individuare i punti di forza e i punti di debolezza della presenza femminile nel settore turistico. I punti di forza sono identificabili da una parte nella richiesta, sempre crescente, sul territorio isolano di corsi di formazione attinenti al turismo⁴ ai quali in genere partecipano più facilmente le donne (in Italia le donne sono il 70% degli iscritti totali ai diplomi universitari specifici e il 67,3% delle partecipanti ai master), dall'altra nella diversificazione e specializzazione del turismo (turismo della salute, turismo per anziani, turismo naturalistico, turismo archeologico, ecc.), che si indirizzano verso settori che più si avvicinano alle competenze femminili.

Tra i punti di debolezza, cioè gli elementi che contribuiscono ad un rallentamento dell'inserimento della donna nel settore turistico, vanno annoverate la scarsa disponibilità a spostarsi delle donne e la difficoltà di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, in un settore in cui si richiede una certa disponibilità di orario per ruoli apicali come quello del direttore d'albergo.

4 - V. I fabbisogni formativi delle imprese nella Regione Sardegna, dicembre 2003, a cura di Fondazione Censis, S.3 studium s.r.l., Luiss Management S.p.A., Uniform Confcommercio.

8. I punti di forza nell'attuazione del *mainstreaming* di genere nel POR Sardegna

L'obiettivo principale della strategia attuata dall'Autorità per le Politiche di Genere è stato quello di produrre delle significative modifiche sulla programmazione degli interventi, in particolare attraverso:

1. un assetto organizzativo e procedurale adeguato a consentire l'effettivo rispetto del principio di pari opportunità;
2. il rafforzamento dei legami con tutte le parti istituzionali e gli attori locali che a vario titolo sono impegnati nell'attuazione del principio di pari opportunità;
3. l'integrazione del principio nella fase di attuazione e valutazione dei progetti da finanziare, incidendo e rafforzando il sistema di selezione e di monitoraggio degli interventi;
4. l'inserimenti di nuove iniziative nell'ambito del POR riprogrammato.

1. L'assetto organizzativo e procedurale (la *governance*) adottato dall'Autorità di Gestione rappresenta, senza ombra di dubbio, una delle "buone prassi" raggiunte oltre che a livello regionale, anche a livello nazionale.

In particolare, gli elementi rilevanti che hanno contraddistinto il modello sardo, rispetto a quello adottato dalle altre regioni, sono riconducibili alla scelta di individuare le animatrici di pari opportunità tra i/le funzionari/e dell'Amministrazione regionale e quindi all'interno della struttura gestionale dei Fondi comunitari. Tale scelta ha consentito di raggiungere tutta una serie di vantaggi, primi fra tutti la veloce operatività della struttura e la promozione di un'azione di forte sensibilizzazione in tutta l'amministrazione regionale.

Altro elemento determinante è stato l'attribuzione all'Autorità per le Politiche di Genere di un parere preventivo sui bandi in fase di pubblicazione, che si configura come obbligatorio, anche se non vincolante e che ha garantito la compatibilità con la normativa comunitaria e il rispetto della priorità trasversale "pari opportunità".

2. In riferimento al rafforzamento dei legami con le parti economiche e sociali, coerentemente con quanto previsto dall'art.8 del Reg. (CE) n. 1260/99 che stabilisce che "*le azioni comunitarie si fondano su una stretta concertazione tra la Commissione Europea e lo Stato Membro, nonché le autorità e gli organismi designati dallo Stato membro nel quadro delle proprie normative nazionali e delle prassi correnti*", l'Autorità per le Politiche di Genere ha provveduto, mediante dei periodici incontri, alla consultazione fra i rappresentanti delle Parti economiche e sociali in materia di pari opportunità (Commissione Regionale di Pari Opportunità, Consiglieri di Parità ecc.).

Tali incontri hanno consentito, innanzitutto, di condividere con le Parti sociali l'applicazione del *mainstreaming* nell'ambito dei fondi strutturali; inoltre, ha provveduto a realizzare un confronto preventivo sulle linee strategiche del POR, acquisendo utili indicazioni, raccomandazioni, che sono state recepite successivamente nel POR e nel Complemento di Programmazione.

Il contributo è stato quello di rilevare, in fase di riprogrammazione del POR, la necessità di inserire interventi rivolti all'attuazione di:

- azioni di inserimento lavorativo per le donne immigrate;
- azioni di conciliazione in tutte le misure e nella misura 3.11, in particolare ai Voucher per l'assistenza ai bambini e agli anziani;
- progetti di eccellenza a favore delle donne carcerate;
- monitoraggio dell'imprenditoria femminile, in particolare della misura 3.11 e della L. 215;
- realizzazione dei piccoli sussidi (misura 3.4) orientati verso le nuove povertà (donne capofamiglie, immigrate ecc);
- avvio della misura 5.2 per quanto riguarda i centri anti-violenza;
- avvio in tempi brevi delle azioni di formazione della ex misura 5.3 (ora 3.17), in particolare per le cooperative sociali e le organizzazioni di volontariato.

3. In vista della riprogrammazione del POR e della revisione del Complemento di Programmazione, l'Autorità per le Politiche di genere e le animatrici, in stretta collaborazione con i vari responsabili di misura, hanno proceduto alla ridefinizione di criteri di selezione in attuazione del *mainstreaming* di genere. Tale processo è scaturito essenzialmente dall'esigenza di rafforzare la prospettiva di genere nell'ambito dell'attuazione del Programma e di scongiurare che modalità di selezione molto generiche comportassero degli effetti poco significativi o addirittura nulli in termini di crescita economica al femminile.

Nell'ambito delle misure del fondo FESR, a garanzia dell'applicazione del principio di PO, si è voluto puntare: - sull'incremento dell'occupazione femminile; - sulla promozione della creazione di servizi integrati *women oriented* rispetto al miglioramento della fruibilità delle aree interessate (nursing temporaneo, passerelle per carrozzelle per anziani e bambini, aree riservate per gioco ecc.), - sullo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali per la valorizzazione delle aree interessate, in particolare attraverso l'erogazione di servizi on line (promozione, prenotazione, ecc) che possano agevolare lo sviluppo del telelavoro e favorire, indirettamente, la partecipazione delle donne; - sulle attività di sensibilizzazione.

Per il FEOGA e lo SFOP si è posta l'attenzione soprattutto sull'incremento dell'occupazione femminile nel settore, sulla promozione dell'imprenditoria femminile e sulla valorizzazione delle iniziative che promuovono la presenza femminile nell'ambito della comunicazione e commercializzazione dei prodotti.

Per quanto riguarda il fondo FSE i criteri di scelta sono improntati alla promozione della partecipazione femminile nelle attività formative, attraverso un'organizzazione flessibile degli orari dei corsi, l'attivazione all'interno dell'ente proponente di servizi di nursing temporaneo ecc; la valorizzazione delle competenze femminili nelle docenze, nonché l'organizzazione di moduli formativi in materia di pari opportunità.

4. Si vogliono inoltre evidenziare come punto di forza le innovazioni in chiave di genere inserite nella nuova stesura del Complemento di Programmazione a seguito della revisione di metà percorso. Tali innovazioni costituiscono il risultato del lavoro di concerto che ha visto impegnati l'Autorità per le Politiche di Genere e i vari responsabili di misura in uno sforzo di integrazione del *mainstreaming* di genere nelle tipologie di intervento sostenute dai fondi strutturali diversi dal FSE. Da questa fase di collaborazione e sensibilizzazione emerge non solo l'affermarsi della *governance* delle pari opportunità, ma soprattutto l'acquisizione di una prospettiva genere da parte dei responsabili del processo di gestione.

Si riportano a seguire alcune nuove azioni e/o riferimenti in chiave di genere più significativi a livello di fondo inseriti in fase di riprogrammazione.

In riferimento al FESR, nell'ambito di attuazione della misura **2.3 Strutture e servizi per attività culturali e di spettacolo**, azione B, si specifica che saranno effettuati interventi di completamento delle strutture e/o spazi all'aperto destinati allo spettacolo ed alle attività culturali degli interventi finanziati con la misura, tesi al miglioramento funzionale degli stessi, con particolare riguardo al soddisfacimento delle esigenze delle donne e delle famiglie, *attraverso la realizzazione di percorsi dedicati al passaggio di carrozzine per bambini, anziani e/o disabili, percorsi maggiormente attrattivi per bambini ecc.*

All'interno della misura **5.1 Politiche urbane** è stata inserita una nuova Azione 5.1.4 A) Rafforzamento del capitale sociale che finanzierà, oltre ad azioni materiali e immateriali nei campi dei servizi sociali e dell'ambiente, azioni per agevolare l'accessibilità ai servizi pubblici e privati e ai luoghi della vita sociale, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie, con particolare riguardo ai diritti dei bambini e degli adolescenti, tenendo in debita considerazione le esigenze specifiche delle persone diversamente abili o a rischio di esclusione sociale. Inoltre si specifica che saranno finanziate azioni per armonizzare gli orari dei servizi pubblici e privati con quelli di vita e di lavoro delle famiglie, favorendo politiche attive di conciliazione dei tempi.

Con la nuova stesura della misura **5.2** *La qualità della vita nelle città: miglioramento dell'offerta di servizi sociali e assistenziali* si è voluto dare maggiore concretezza alle politiche di conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Negli obiettivi, infatti, si precisa che si intende: rendere più vivibili quartieri e città incrementando la dotazione di infrastrutture per i servizi alla persona e alla comunità, anche nell'ottica di promuovere per donne e uomini una migliore conciliazione tra vita familiare e lavoro; sviluppare e/o creare infrastrutture per servizi e spazi per il benessere di alcune categorie sociali (bambini, giovani, anziani, portatori di handicap); rendere possibili avanzate forme di assistenza, finalizzate a migliorare la qualità della vita soprattutto nei confronti di coloro che sono vittime dell'handicap fisico; formare, in un'ottica di pari opportunità, processi di inclusione sociale e lavorativa delle persone a rischio di emarginazione, attraverso il sostegno ad imprese direttamente gestite da donne e/o a interventi volti ad incrementare l'occupazione, in particolare femminile.

A tal fine si prevede la realizzazione di:

- a) Centri diurni semiresidenziali destinati ad ospitare minori che vivono una situazione di disagio e di svantaggio; adulti ed anziani parzialmente autosufficienti; disabili per sostenere le responsabilità familiari, integrare il ruolo di cura e di assistenza delle famiglie e favorire la conquista dell'autonomia e la valorizzazione delle capacità e delle risorse personali.
- b) Centri di pronto intervento a carattere residenziale rivolti a vittime della violenza e a soggetti deboli che vivono una situazione transitoria di particolare difficoltà.
- c) Centri per offrire spazi di autogestione ai giovani, al fine di favorire la partecipazione alla vita della comunità e la ricerca della loro identità; spazi che non costituiscano una mera riproposizione dei centri di aggregazione sociale e che non vengano realizzati al loro interno.
- d) Centri ricreativi e di socializzazione per la prima infanzia che, oltre ad essere un valido supporto sia organizzativo che educativo alle famiglie, in quanto pensati con orari ed impostazione flessibili in tutto l'arco della settimana, siano luoghi di crescita per i bambini 0-3 anni e di opportunità offerte ai genitori per aiutarli a vivere sempre meglio il loro ruolo.
- e) Sperimentazione dei progetti pilota nel campo dei servizi sociali finanziati con l'azione 5.1.4 A estendendo la possibilità di attuazione all'intero territorio regionale

Gli interventi sulla sicurezza individuati nella nuova misura **6.5** *Sicurezza per lo sviluppo e controllo di legalità sugli investimenti* sono stati pensati e orientati in favore delle donne, tanto è vero che si prevede la realizzazione di strutture finalizzate al miglioramento della qualità della vita per lo sviluppo della legalità, in aree territoriali particolarmente esposte al fenomeno dello spopolamento e a fenomeni criminosi. Si prevede, infatti, di finanziare strutture in grado di migliorare le condizioni di vita delle popolazioni, in particolare dei giovani, delle donne e degli anziani, attraverso il riadattamento, la ristrutturazione, l'arredo, la dotazione di supporti informatici, di locali da adibire a servizi culturali o socio-assistenziali (ad esempio, asili nido, centri culturali, biblioteche, ludoteche, centri di educazione ambientale, strutture socio-assistenziali o altre attività codificate da normativa comunitaria, nazionale o regionale). Saranno, inoltre, erogati incentivi per il finanziamento di piccole iniziative imprenditoriali attraverso l'applicazione del Reg. CE N.69/01 "regime de minimis", rivolte, in particolare, ai soggetti deboli del mercato del lavoro (donne e giovani) per la realizzazione di imprese nei settori dell'artigianato, del turismo, e dei servizi in genere, ivi compresi quelli culturali e socio-assistenziali.

Nell'ambito del FEOGA nelle Misure **4.9** *Investimenti nelle aziende agricole* e **4.21** *Insedimenti dei giovani agricoltori* si è specificato che al fine di garantire la partecipazione femminile alle attività saranno promosse forme di pubblicità mirata, in particolare attivando specifici canali di comunicazione dedicata alle donne attraverso il Piano di comunicazione del POR.

La Misura **4.12** sostiene la *diversificazione delle attività svolte dalle aziende agricole* favorendo la pluriattività e la creazione di fonti di reddito alternative e complementari a quello agricolo. Tali finalità potranno essere perseguite mediante la valorizzazione delle risorse imprenditoriali, ambientali e

paesaggistiche, nonché di quelle legate all'identità culturale e sociale delle singole aree; l'accrescimento e l'integrazione delle opportunità di reddito delle imprese agricole locali; l'incremento dell'occupazione delle forze giovanili e femminili della famiglia contadina e la commercializzazione dei prodotti tipici locali.

La Misura **4.14** *Commercializzazione dei prodotti agricoli di qualità* promuove l'attivazione di interventi che colleghino attività di tutela, manutenzione, recupero e valorizzazione turistica del patrimonio rurale con le attività produttive agricole. Si intende consolidare e qualificare il patrimonio archeologico, architettonico, storico-artistico, paesaggistico, naturalistico, quale strumento di sviluppo qualificato ed equilibrato nei territori rurali mediante il sostegno alla diversificazione delle attività economiche locali che riguarderà anche le piccole e medie imprese, il turismo rurale. In riferimento all'applicazione del principio di Pari Opportunità verranno favorite le iniziative volte a valorizzare i prodotti tipico - tradizionali del territorio e a sostegno dell'occupazione femminile per la diffusione di antichi mestieri e tradizioni.

La misura **4.18** prevede l'attivazione di corsi di formazione professionale per l'acquisizione delle competenze specifiche di base necessarie alla gestione di aziende agrituristiche e di fattorie didattiche, rivolti agli imprenditori agricoli, ai coadiuvanti familiari e ai dipendenti di imprese agricole, con priorità per le imprenditrici.

La misura **3.4** per *l'inserimento e reinserimento lavorativo di gruppi svantaggiati* prevede la realizzazione di interventi che si caratterizzano per l'elevata integrazione e interconnessione tra attività formative e attività finalizzate al reale inserimento lavorativo degli svantaggiati. Si prevedono anche progetti di eccellenza finalizzati all'inserimento lavorativo, tra i quali interventi integrati (azioni formative, servizi e piccoli sussidi), su proposta degli Enti Locali e/o raggruppamenti degli stessi, a sostegno delle famiglie monoreddito dove la donna è capofamiglia, disoccupata, e/o inoccupata con figli a carico e interventi integrati (azioni formative, servizi e piccoli sussidi), su proposta delle Amministrazioni Provinciali e Comunali, per l'ingresso e/o reinserimento nel mercato del lavoro di donne e uomini over 45.

Nell'azione a) della misura **3.6** per *la prevenzione e dispersione scolastica e formativa*, si prevede oltre alla realizzazione di progetti integrati scuola formazione organismi territoriali (enti locali, servizi assistenziali, organismi di volontariato, etc.) e di azioni di orientamento e counselling all'interno dei sistemi educativi-formativi, la promozione di attività di raccordo con le famiglie e di offerta di interventi di animazione e formazione rivolti ai genitori in particolare nelle aree a rischio; la formazione dei docenti e degli operatori, prevedendo anche moduli sulle tematiche delle pari opportunità di genere; l'offerta di servizi di accoglienza, animazione e recupero scolastico, anche attraverso l'inserimento di animatori/animatrici dei paesi di provenienza degli alunni/e immigrati/e con funzione di mediazione interculturale.

La misura **3.9** per *la formazione della pubblica amministrazione* ha previsto anche iniziative formative rivolte alla componente femminile finalizzate all'acquisizione di competenze per il rafforzamento della leadership, la gestione dei percorsi di carriera, la conduzione dei gruppi e delle dinamiche di gruppo.

Nella Misura **3.11** di *promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro*, sono state inserite azioni di sostegno a progetti per l'integrazione lavorativa e sociale tra donne sarde ed immigrate extracomunitarie attraverso la valorizzazione delle rispettive culture, tradizioni e abilità lavorative anche attraverso percorsi formativi per la creazione d'impresa. Si prevede, inoltre, il monitoraggio nelle imprese finanziate, per raccogliere e diffondere esempi di buone pratiche.

Tra i servizi reali alle imprese femminili si introduce la realizzazione di percorsi informativi (anche "mirati" per le lavoratrici irregolari), formativi e di affiancamento consulenziale in materia di incentivi alle imprese, accesso al credito, adempimenti fiscali, normativa sul lavoro e sensibilizzazione del personale bancario attraverso "tavoli di discussione" tra imprenditrici e responsabili del credito.

9. I punti di debolezza nell'attuazione del principio di pari opportunità

A seguito della riprogrammazione del POR Sardegna, risulta importante e significativa l'analisi delle criticità riscontrate sull'attuazione del principio di Pari Opportunità, per poter trovare le necessarie soluzioni ed apportare gli opportuni accorgimenti.

L'analisi delle criticità riscontrate mette in evidenza:

1. le linee di intervento rivolte all'utenza femminile non ancora attivate e le motivazioni del mancato avvio;
2. le difficoltà rilevate nello svolgimento del monitoraggio in chiave di genere;
3. la scarsa rilevanza delle tematiche di parità nell'ambito dei PIT;
4. le difficoltà di inserimento della prospettiva di genere in alcune tipologie di bandi.

1. In merito al primo punto, finora non hanno ancora trovato attuazione diverse linee di intervento importanti per una corretta applicazione del principio di pari opportunità.

Nella misura **3.4** - *Inserimento e reinserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati* non è stata attuata l'azione riguardante i **Piccoli sussidi**. Infatti, coerentemente con quanto previsto dall'art 4, par.2 del Reg. 1784/99 relativo al FSE, l'Amministrazione responsabile della gestione aveva programmato di destinare un importo ragionevole del fondo sotto forma di piccoli sussidi, in grado di favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. L'azione non è stata avviata per mancanza di risorse finanziarie, destinate prevalentemente ad azioni formative. Si auspica la futura attuazione dell'azione, in quanto può rappresentare un'ottima opportunità per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali e l'inserimento lavorativo, in particolare per le donne che vivono una situazione di svantaggio (donne capofamiglia disoccupate/inoccupate, donne immigrate ecc).

La misura **3.11** - *Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro* prevede una linea di azione specificamente rivolta alla *Temporalizzazione del lavoro*, per favorire l'attuazione di azioni di conciliazione, quali l'incentivazione ai datori di lavoro pubblici e privati per l'inserimento di azioni innovative nell'organizzazione del lavoro, l'adozione di orari flessibili nel lavoro, la promozione del lavoro a distanza e l'attivazione di servizi di cura a sostegno dei dipendenti con figli minori o anziani a carico. Tale linea non è stata ancora attuata, principalmente a causa della mancanza di adeguate risorse finanziarie, destinate a soddisfare la consistente domanda di finanziamenti per il Prestito d'onore per l'avvio di imprese femminili.

La misura **5.2** - *La qualità della vita nelle città: miglioramento dell'offerta di servizi sociali, assistenziali*, finalizzata a rendere più vivibile la vita nei quartieri e nelle città attraverso un incremento di servizi, infrastrutture e spazi da destinare alle categorie che maggiormente risentono il disagio sociale, come bambini, giovani, anziani e portatori di handicap, ha finora finanziato soltanto i centri di aggregazione sociale e i servizi di appoggio ludico educativo per la prima infanzia, mentre non è stato dato avvio alla realizzazione dei centri antiviolenza, necessari per la scarsa presenza in Sardegna di tali servizi.

La Misura **5.3** - *Formazione per le misure dell'Asse V* è finalizzata alla creazione, in ambito regionale, di una qualificata e adeguata rete di operatori esperti di tecniche e metodologie della formazione nel settore socio-sanitario. La misura presenta un alto impatto in termini di pari opportunità, oltre che in termini di crescita occupazionale, anche con soddisfacimento delle esigenze delle famiglie in genere, specializzando figure professionali nel comparto dell'assistenza domiciliare per anziani e disabili, materno-infantile (avendo cura per le problematiche concernenti le donne vittime di violenza e di minori abusati), della riabilitazione ecc.

La misura ha tardato a decollare per il sopraggiungere di criticità organizzative e procedurali, pertanto in fase di riprogrammazione si è pensato ad una revisione dei contenuti della stessa Misura.

Accanto agli interventi di formazione continua, sono stati inseriti anche interventi di riqualificazione rivolti al personale del servizio sociale regionale, dei servizi sociali comunali, delle cooperative e imprese sociali e delle organizzazioni di volontariato.

2. Altri elementi di criticità sono stati riscontrati in fase di realizzazione del “monitoraggio di qualità in chiave di genere”. Seguendo i suggerimenti e le indicazioni fornite dal Valutatore Indipendente nel Rapporto Intermedio al 31.12.2003, si è voluto infatti procedere ad una verifica dell'effettiva incidenza del criterio di selezione inserito, indagine utile oltre che per la valutazione degli effetti prodotti nel corso del Programma, anche per rilevare le problematiche che si sono avute in fase di attuazione. Nello specifico l'attività ha riguardato la lettura dei verbali e delle griglie di valutazione dei progetti per la rilevazione del punteggio attribuito al criterio di pari opportunità.

In alcuni casi quando è stato adottato un criterio di tipo quantitativo non esclusivamente indirizzato all'impatto delle pari opportunità, ma contenente altri elementi di valutazione (ad es. ricaduta occupazionale), non sempre è stato possibile riuscire a raccogliere le informazioni utili.

Infatti, dall'esame delle griglie di valutazione, l'unica informazione che viene fornita è il punteggio assegnato complessivamente all'intero progetto e al singolo criterio, senza fornire informazioni per singole voci: es. quante donne occupate, quante occupate specie nei livelli medio-alti.

Pertanto, laddove è stato possibile si è riuscito a raccogliere le informazioni andando a visionare ciascun progetto. A seguito di alcune difficoltà riscontrate in sede di valutazione dei progetti, si è proceduto ad una verifica, seppur non esaustiva, dei componenti di alcune commissioni di valutazione. Da quello che si è potuto constatare, solo in pochissimi casi si è previsto il coinvolgimento di professionalità in materia di pari opportunità, né vi è stata l'accortezza di inserire le animatrici a garanzia di una corretta interpretazione.

Si auspica, pertanto che vi sia un maggior coinvolgimento delle animatrici di pari opportunità nelle commissioni di valutazione per fornire tutte le informazioni e/o delucidazioni necessarie.

3. A seguito del primo bando di gara pubblicato nel 2001, sono stati selezionati 13 PIT dislocati su tutto il territorio regionale e nessuno dei Progetti Integrati ha previsto come obiettivo specifico la promozione dell'eguaglianza di parità tra uomini e donne. La carenza è da attribuire in gran parte al fatto che il bando di gara conteneva evidenti carenze di documentazione e di modelli, che potessero aiutare il territorio in tal senso.

Nonostante nella fase di ottimizzazione dei PIT si sia cercato di colmare tale lacuna, attraverso l'adozione della scheda **6.4 Modalità di integrazione nel PIT delle politiche di Pari Opportunità**, in cui veniva richiesto di specificare le modalità adottate per il pieno rispetto delle Pari Opportunità, sia le analisi di contesto sia la descrizione dei progetti presentati non sono entrati nel merito degli elementi caratterizzanti le problematiche di pari opportunità (mancanza di dati sull'occupazione disaggregati per sesso, assenza di rilevazioni delle strutture a supporto delle famiglie, mancanza di iniziative per promuovere l'imprenditoria femminile, ecc).

Nella fase di definizione del Progetto Integrato Territoriale, compresa la fase di ottimizzazione, le amministrazioni pubbliche hanno voluto puntare più sugli interventi di tipo infrastrutturale per la realizzazione di opere pubbliche, in cui peraltro sono insufficienti le richieste di strutture per la conciliazione, piuttosto che sull'acquisizione di percorsi di formazione. Tale considerazione trova conferma dall'analisi per Fondo, per cui la maggior parte dei progetti facenti parte del PIT ricade sul FESR (Misure 1.3, 1.5, 4.1, 5.1), in misura minore sul FEOGA (prevalentemente Misura 4.20) e in una percentuale ridottissima sul FSE.

Pur scontando i ritardi dovuti alla complessità di realizzazione delle azioni e alla novità richiesta dalla gestione unitaria del programma, nella predisposizione del secondo bando PIT l'Autorità per le Politiche di Genere ha inserito la prospettiva di genere includendo una nota esplicativa ed esemplificativa sulle azioni finanziabili secondo le Linee Guida V.I.S.P.O..

4. Ben più difficile si è rivelato l'inserimento del principio di parità nella normativa sugli appalti pubblici, in cui l'unico criterio per l'individuazione del soggetto beneficiario è quello dell'offerta

economicamente più vantaggiosa, ai sensi dell'art. 23, comma 1 lett. B), del D.Lgs 157/95.

A tale proposito, l'esperienza maturata anche a livello nazionale, in particolare dal Dipartimento per le Pari Opportunità, ha mostrato come le maggiori difficoltà riscontrate dalle Amministrazioni titolari di programmi operativi si riferiscano alla promozione del principio nelle azioni cofinanziate dal FESR, sia con riferimento all'espletamento di procedure di appalto che alla concessione di aiuti di Stato.

Ai fini dell'analisi, è stata presa in considerazione la normativa generale in materia di appalti pubblici sia a livello comunitario (direttive) sia a livello nazionale, con riferimento ai Decreti di recepimento delle direttive comunitarie. Nello specifico, sono stati esaminati:

- il D.L.vo n.157/1995 sugli appalti di pubblici servizi e la relativa Direttiva 92/50/CEE;
- il D.L.vo n. 358/1992 sugli appalti pubblici di forniture, attuativo delle direttive 77/62/CEE, 80/767/CEE e 88/295/CEE;
- il D.L.vo n. 402/1998 che modifica ed integra il D.L.vo n. 358/92;
- la Legge quadro in materia di lavori pubblici n. 109 dell'11 febbraio 1994.

In materia di aiuti di Stato, invece, sono stati analizzati:

- gli Orientamenti in materia di aiuti di Stato a finalità regionale (98/C 74/06);
- il Regolamento (CE) n. 70/2001 della Commissione relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore delle PMI.

Dalla ricognizione effettuata è emerso che in nessuno dei documenti normativi si fa un esplicito richiamo al principio delle pari opportunità.

Nell'ambito degli appalti pubblici, infatti, la normativa comunitaria è prevalentemente finalizzata ad assicurare un coordinamento delle procedure di aggiudicazione, senza tuttavia dare indicazioni su principi trasversali comuni, nemmeno in sede di definizione dei criteri di aggiudicazione, i quali presentano un tenore di natura squisitamente tecnica⁵.

Una considerazione analoga vale per gli orientamenti e la normativa in materia di aiuti di Stato, nella quale non troviamo alcun riferimento alla tematica delle pari opportunità, ove non è evidenziata neanche come elemento prioritario.

A tal proposito si sottolinea che in attuazione del POR, nonostante si sia riusciti ad inserire in materia di aiuti di Stato il riferimento alla tematica (è il caso dell'attuazione della Misura 4.5 - linea A) , ci si è trovati di fronte ad una criticità di diversa natura.

Infatti, come in precedenza esposto dall'esame degli esiti della valutazione si è potuto constatare che il criterio di selezione di pari opportunità non ha portato gli effetti voluti.

Lo scarso interesse mostrato dagli operatori del settore ad una valorizzazione degli interventi in un'ottica di genere, è dipeso soprattutto dal limitato importo di finanziamento stanziato, che lo ha reso poco appetibile.

Probabilmente di fronte a forme di incentivazione di portata molto più consistente dal punto di vista finanziario, come alcune agevolazioni a valenza nazionale, i risultati avrebbero potuto essere più positivi.

⁵ - A tal proposito si segnala che è in fase di elaborazione a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità un documento di indirizzo ad uso delle AdG sulle corrette modalità di integrazione del principio del mainstreaming negli appalti pubblici nel rispetto della normativa comunitaria.

10. Conclusioni

La fase di riprogrammazione, che segue la valutazione di metà percorso, ha costituito un momento stimolante di riflessione sulla applicazione del *mainstreaming* di genere nel POR Sardegna. L'esperienza della precedente programmazione (POP 94/99) e la deludente constatazione dei risultati pressoché nulli di impatto di pari opportunità rilevati dalla valutazione ex post, ci ha stimolato ad utilizzare tutte le opportunità per l'inserimento del principio di pari opportunità nella fase di attuazione e valutazione dei documenti di programmazione.

Sicuramente è modificato, in modo sostanziale, il quadro di riferimento rispetto al passato.

Il Trattato di Amsterdam, entrato in vigore nel maggio 1999, ha prodotto una svolta nell'imprimere un carattere di "obbligatorietà" in tutti i documenti, approvati dalla Commissione Europea nei vari livelli istituzionali. Ciò ha provocato una maggiore sensibilità ed attenzione degli Stati membri verso la realizzazione della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini, vista in un'ottica positiva di valorizzazione delle "differenze" come volano di sviluppo e di coesione sociale.

Siamo convinte che lavorare sui diritti di cittadinanza e sulla eliminazione delle disparità significhi innanzitutto porre le condizioni per un effettivo cambiamento delle nostre realtà.

Il percorso di applicazione del *mainstreaming*, che abbiamo perseguito con tenacia in ogni fase di attuazione del POR, ha presentato diversi elementi di successo, ma anche parecchie criticità, che rimangono tuttora da esplorare. Ciò è dovuto certamente alla novità degli importanti obiettivi da raggiungere, entro il 2010, ma anche alla peculiarità della tematica, in cui entrano in gioco elementi difficilmente misurabili e che attengono alle nostre culture, tradizioni, ruoli e relazioni sociali.

E' sicuramente possibile determinare e valutare il processo con cui una Regione realizza tot km di strade, più difficile è capire ed individuare strumenti finalizzati ad incidere sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro, in cui giocano motivazioni e vissuti, legati alla nostra storia collettiva, familiare e personale. La complessità della "risorsa umana" è ciò che determina la sua criticità ma anche la sua reale possibilità di produrre "cambiamento".

In questa affascinante avventura, che ha richiesto di far esplodere le nostre capacità creative oltre che conoscitive, siamo state accompagnate e sostenute dall'Autorità di Gestione e dalla struttura deputata alla programmazione. Riteniamo che questo sia un elemento determinante e indispensabile, senza il quale diventa difficile incidere concretamente, nonostante l'impegno di chi è preposto a ricoprire ruoli e funzioni riguardanti le tematiche di "genere" e l'applicazione del principio di parità.

La fase, che ha comportato il maggior impegno, è stata quella dell'attuazione.

Da diversi punti di vista. Innanzitutto nel "socializzare", a tutti i livelli, l'importanza del *mainstreaming* di genere: con i Responsabili di Misura, che concretamente incidono sulle modalità con cui le risorse comunitarie vengono spese e producono risultati.

Dopo un primo momento di comprensibile disorientamento, si è iniziato un comune percorso di individuazione dei criteri di selezione e dei punteggi premianti da inserire nei bandi di evidenza pubblica e nelle griglie di valutazione, affinché si producessero efficaci impatti di *mainstreaming* di genere trasversalmente in tutte le Misure.

La V.I.S.P.O. (Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità), predisposta dal Dipartimento per le Pari Opportunità per i Fondi Strutturali 2000-2006, è stato sicuramente un utile strumento, che ha offerto un modello di interpretazione e di applicazione delle politiche di parità.

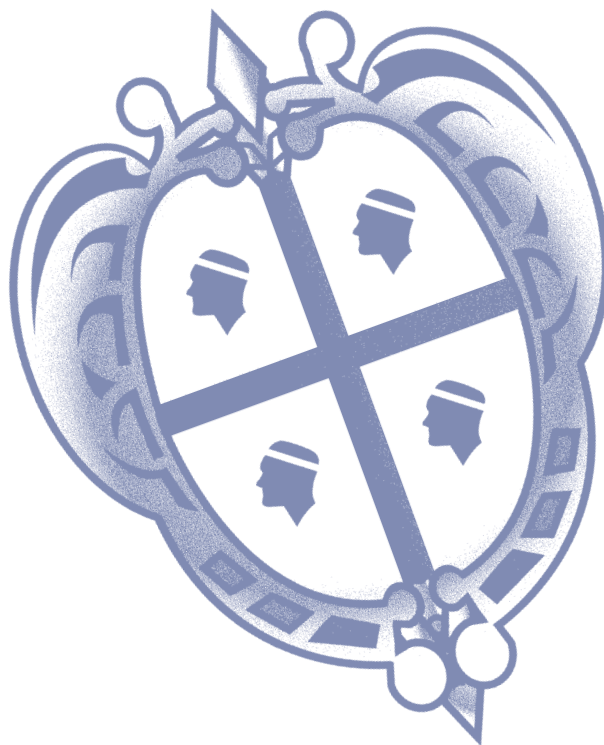
Essendo uno strumento in progress, e quindi soggetto ad essere migliorato nel tempo, possiamo dire, in base alla nostra esperienza, che esso è maggiormente finalizzato ad un utilizzo soprattutto nella fase di programmazione e valutazione, meno nella fase dell'attuazione delle Misure.

L'individuazione dei criteri di selezione ha comportato un lungo e non facile lavoro portato avanti dalla Referente per le Pari Opportunità presso l'Autorità di Gestione, dalle Animatrici di parità, dai Responsabili di Misura, con cui tale lavoro è stato condiviso.

Il Dipartimento Pari Opportunità prima⁶, e la task force poi, hanno svolto un prezioso ruolo di affiancamento e una puntuale verifica del percorso.

Il presente documento è finalizzato a comunicare i risultati di metà percorso a tutti coloro che, a diversi livelli e funzioni, sono coinvolti nella programmazione e gestione delle risorse comunitarie, processo che ha innescato un cambiamento nell'Amministrazione Regionale, negli Enti locali, nei diversi organismi istituzionali, nel partenariato economico e sociale, nelle istituzioni di parità, su tutto il territorio regionale.

Le prime valutazioni dei risultati raggiunti mostrano che ancora c'è molta strada da fare per il futuro, nella consapevolezza che il processo di cambiamento è solo iniziato e che si realizza anche e soprattutto attraverso la "complessità" della risorsa umana.



6 - I contributi del Dipartimento per le Pari Opportunità in materia di individuazione dei criteri di selezione sono:

- Linee guida per i criteri di individuazione dei progetti che rispondono positivamente al principio di pari opportunità, Cles-DPO, Dicembre 2001;
- Criteri di selezione dei progetti e possibili indicatori per la realizzazione del mainstreaming di genere con il contributo del FESR e del FEOGA, Cles-DPO, Aprile 2002;
- Criteri di selezione dei progetti e possibili indicatori per la realizzazione del mainstreaming di genere con il contributo del FSE, Cles-DPO, Aprile 2002;
- Criteri di selezione dei progetti e possibili indicatori per la realizzazione del mainstreaming di genere con il contributo dello SFOP, E&Y-IRS-DPO, Giugno 2003;
- Supporto alla riprogrammazione in un'ottica di genere del POR Sardegna, E&Y-IRS-DPO, Dicembre 2003.

10. Conclusioni

