

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 3 maggio 2021, n. 720

**Agenda di genere della Regione Puglia. Approvazione Linee guida per la valutazione di impatto di genere. Costituzione del Gruppo di lavoro e avvio del confronto con il partenariato economico e sociale.**

Il Presidente, sulla base dell'istruttoria espletata dal Segretario Generale della Presidenza con il supporto della P.O. "Controllo di Gestione" e della PO "Controllo strategico e supporto per le relazioni con gli Organi di indirizzo politico", riferisce quanto segue:

La Regione Puglia, con la legge regionale n. 7 dell'8 marzo 2007 "*Norme per le politiche di genere e i servizi per la conciliazione vita – lavoro in Puglia*" ha individuato nella parità di genere un obiettivo di perequazione economica e sociale in grado di produrre effetti positivi e circolari non solo sulla vita delle donne e uomini di Puglia ma per la comunità nel suo complesso.

Tale obiettivo è ribadito nel Programma di Governo della XI legislatura che prevede uno specifico impegno alla riduzione del gap di democrazia di genere ed un forte impulso alle politiche di genere in tutti i settori e trova ulteriore fondamento nell'Agenda Onu 2030 per lo sviluppo sostenibile, individuato quale cardine essenziale per la declinazione delle strategie di sviluppo regionale all'interno dei processi di programmazione.

Nella Giornata internazionale della donna, 8 marzo 2021, la Giunta regionale ha approvato, con propria deliberazione n. 351/2021, le Linee di indirizzo per la costruzione dell'Agenda di genere, un intervento di sistema, articolato e multi disciplinare, per colmare il divario di genere persistente e determinare una reale parità di accesso delle donne ai diritti costituzionalmente garantiti del lavoro e della qualità della vita, con l'intento di integrare la prospettiva di genere e i bisogni delle donne nei tavoli decisionali e nei percorsi di programmazione.

L'Agenda di Genere è un documento di visione strategica che, muovendo dalle strategie internazionali e nazionali sulla parità di genere, dovrà integrarsi con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile e individuare gli assi prioritari di intervento, declinando per ciascun asse gli obiettivi strategici ed operativi, da perseguire con l'apporto di tutte le aree di policy regionali.

La medesima Del. G.R. n. 351/2021 ha, inoltre, provveduto alla istituzione di un Gruppo di Lavoro interassessorile e multi disciplinare composto da dirigenti e funzionari regionali, con specifiche competenze e professionalità in materia di politiche di genere, programmazione e valutazione delle politiche pubbliche, presso la Presidenza della Giunta Regionale, Struttura Speciale di Comunicazione istituzionale, con il supporto della Consiglieria per l'attuazione del programma, con funzione di coordinamento fra i diversi assessori e della Consiglieria regionale di parità.

Il Gruppo di Lavoro, a seguito di diversi incontri tematici tenutisi tra marzo e aprile 2021 con le strutture regionali di presidio della programmazione strategica e con gli Assessori, ha definito, quale azione di sistema a supporto della definizione e dell'attuazione dell'Agenda di Genere, l'introduzione della **Valutazione di Impatto di Genere - VIG** - delle politiche pubbliche e delle misure finanziate dagli specifici programmi operativi e la contestuale istituzione di un "Gender Index" regionale.

L'acronimo **VIG** – Valutazione Impatto di Genere – è la traduzione italiana di quel processo europeo denominato "*Gender impact assessment*" che si sostanzia in un **processo di confronto e valutazione** della situazione attuale e della tendenza prevedibile a seguito dell'introduzione della politica/intervento/azione/proposta, effettuato sulla base di criteri rilevanti rispetto al genere. Si tratta, dunque, di un processo – con metodologia codificata UE – che segue l'intero ciclo di vita di un programma e delle politiche di intervento che ne discendono, prende le mosse dalla fase *ex ante*, qualificando e supportando metodologicamente la stessa

programmazione, segue la vita di un programma o di una politica, e produce indicazioni di orientamento alle scelte e di correzione di eventuali effetti distorsivi su uomini e donne per il miglioramento delle misure proposte.

Finalità della VIG è l'assunzione di un approccio orientato al genere, sia all'interno del processo più strettamente valutativo, che per misurare quanto la prospettiva di genere risulti integrata nel ciclo di programmazione degli interventi, dalla fase di progettazione, sino alla attuazione, monitoraggio e valutazione. L'obiettivo è proprio quello di integrare il principio di pari opportunità tra donne e uomini all'interno delle diverse componenti del ciclo programmatico.

La valutazione di pari opportunità di genere, quindi, **taglia trasversalmente l'intero processo programmatico attraverso i tre momenti che la caratterizzano** (valutazione ex ante, in itinere ed ex post) attivando un legame circolare con gli altri due momenti fondamentali della programmazione degli interventi, quello della decisione e quello dell'attuazione.

Affinché la Valutazione di Impatto di genere possa essere agevolmente condotta occorre garantire che siano realizzate le seguenti azioni:

- analisi di contesto e diagnosi: rilevante è che in questa prima fase le priorità di pari opportunità siano presenti nell'analisi dei bisogni del contesto di riferimento e nella definizione delle linee di intervento da adottare conseguentemente;
- individuazione degli obiettivi strategici e operativi su cui poi declinare le linee di intervento per la riduzione del gender gap e la piena parità di genere: essenziale in questa fase la rilevazione delle priorità di governo in ottica di genere, con il contributo di tutti gli stakeholder;
- sistema di governance che presidi l'attuazione del principio di pari opportunità: in capo a questa struttura devono essere assicurate le competenze necessarie sia in termini di valutazione che di supporto alle strutture regionali durante tutto il ciclo della programmazione;
- definizione del sistema di gestione, che coinvolga anche la dimensione partenariale: le diverse risorse che afferiscono al sistema di gestione (umane, istituzionali, finanziarie, di know how, regolamentari, normative, ecc.) devono consentire l'assimilazione dell'integrazione di elementi di pari opportunità nei processi di attuazione della programmazione;
- la predisposizione dei sistemi di monitoraggio e di rilevazione dei dati: è indispensabile che questi sistemi siano progettati in modo da consentire la rilevazione di tutti gli interventi che in maniera diretta o indiretta abbiano delle ricadute in termini di pari opportunità.

Il Gruppo di lavoro, con il supporto della Consigliera dell'Attuazione del Programma ha, dunque, elaborato le Linee guida per la Valutazione di Impatto di Genere di cui all'Allegato 1 alla presente proposta di deliberazione, di cui si propone la approvazione. Le attività connesse alla implementazione della VIG saranno affidate alla responsabilità del Gruppo di Lavoro dell'Agenda di Genere che sarà composto da: 1) Adriana Agrimi, dirigente, 2) Massimo Bianco, dirigente, 3) Antonella Bisceglia, dirigente, 4) Anna Maria Candela, dirigente, 5) Tiziana Corti, funzionaria, 6) Rosa Fiore, dirigente; 7) Marella Lamacchia, dirigente, 8) Valentina Parente, funzionaria, 9) Francesca Pastorella, 10) Serena Scorrano, funzionaria, 11) Cristina Sunna, funzionaria, 12) Francesca Venuleo, funzionaria, 13) Francesca Zampano, dirigente.

#### ***“VERIFICA AI SENSI DEL D.LGS. n. 196/2003 s.m.i. e del REG. UE 679/2016***

##### ***Garanzie alla riservatezza***

*La pubblicazione dell'atto all'Albo pretorio on-line, salve le garanzie previste dalla legge 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal D.Lgs. 196/2003 s.m.i. in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento (UE)”*

**COPERTURA FINANZIARIA ai sensi del D. Lgs n. 118/2011 e ss.mm.ii.**

La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del Bilancio Regionale.

Il Presidente relatore, sulla base delle risultanze istruttorie e delle motivazioni innanzi espresse, ai sensi dell'art. 4, comma 4, lettera k) della L.R. 4 febbraio 1997, n. 7, propone alla Giunta:

1. di fare propria la relazione suesposta, che qui si intende integralmente riportata;
2. di approvare il documento "Linee guida per la valutazione di impatto di genere – VIG" di cui all'Allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di costituire il Gruppo di Lavoro Agenda di Genere, con il supporto della Consigliera dell'Attuazione del Programma, designando quali componenti dello stesso: 1) Adriana Agrimi, dirigente, 2) Massimo Bianco, dirigente, 3) Antonella Bisceglia, dirigente, 4) Anna Maria Candela, dirigente, 5) Tiziana Corti, funzionaria, 6) Rosa Fiore, dirigente; 7) Marella Lamacchia, dirigente, 8) Valentina Parente, funzionaria, 9) Francesca Pastoressa, 10) Serena Scorrano, funzionaria, 11) Cristina Sunna, funzionaria, 12) Francesca Venuleo, funzionaria, 13) Francesca Zampano, dirigente; dando altresì atto che la partecipazione al suddetto gruppo da parte dei componenti avverrà a titolo gratuito, dovendosi considerare razione officii;
4. di approvare l'avvio e l'articolazione complessiva di un percorso di confronto con il partenariato socioeconomico e le organizzazioni politiche e sociali impegnate sul fronte della parità di genere, dando mandato all'Ufficio Partecipazione – Struttura Comunicazione Istituzionale - di curare tutte le operazioni all'uopo necessarie, ivi compresa l'attivazione di un call per partecipare al Forum regionale sull'Agenda di Genere;
5. di impegnare le strutture regionali preposte alla realizzazione di azioni di informazione e formazione rivolte ai dirigenti e ai funzionari regionali direttamente coinvolti nelle attività di programmazione, attuazione delle politiche, monitoraggio e valutazione, per il consolidamento della cultura della parità di genere e della conoscenza degli approcci e degli strumenti per il contrasto al gender gap in tutti i settori della vita economica e sociale in Puglia;
6. di notificare a cura della Segreteria Generale di Presidenza il presente atto ai componenti del Gruppo di Lavoro ed all'Ufficio Partecipazione – Struttura Comunicazione Istituzionale;
7. di pubblicare il presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia e sul sito ufficiale della Regione Puglia [www.regione.puglia.it](http://www.regione.puglia.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente".

*I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato, è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e comunitaria e che il presente schema di provvedimento, dagli stessi predisposto ai fini dell'adozione dell'atto finale da parte della Giunta Regionale, è conforme alle risultanze istruttorie.*

La funzionaria istruttrice  
P.O. "Controllo di gestione"  
Maria Rosaria Messa

La funzionaria istruttrice  
P.O. "Controllo strategico e supporto per  
le relazioni con gli Organi di indirizzo politico"  
Stefania Volpicella

Il Segretario generale della Presidenza  
Roberto Venneri

Il Presidente  
Michele Emiliano

### **LA GIUNTA**

- Udita la relazione e la conseguente proposta del Presidente;
- Viste le sottoscrizioni apposte in calce alla presente proposta di provvedimento che attestano la conformità alla legislazione vigente;
- A voti unanimi espressi nei modi di legge.

### **DELIBERA**

1. di fare propria la relazione suesposta, che qui si intende integralmente riportata;
2. di approvare il documento "Linee guida per la valutazione di impatto di genere – VIG" di cui all'Allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di costituire il Gruppo di Lavoro Agenda di Genere, con il supporto della Consigliera dell'Attuazione del Programma, designando quali componenti dello stesso: 1) Adriana Agrimi, dirigente, 2) Massimo Bianco, dirigente, 3) Antonella Bisceglia, dirigente, 4) Anna Maria Candela, dirigente, 5) Tiziana Corti, funzionaria, 6) Rosa Fiore, dirigente; 7) Marella Lamacchia, dirigente, 8) Valentina Parente, funzionaria, 9) Francesca Pastoressa, 10) Serena Scorrano, funzionaria, 11) Cristina Sunna, funzionaria, 12) Francesca Venuleo, funzionaria, 13) Francesca Zampano, dirigente; dando altresì atto che la partecipazione al suddetto gruppo da parte dei componenti avverrà a titolo gratuito, dovendosi considerare ratione officii;
4. di approvare l'avvio e l'articolazione complessiva di un percorso di confronto con il partenariato socioeconomico e le organizzazioni politiche e sociali impegnate sul fronte della parità di genere, dando mandato all'Ufficio Partecipazione – Struttura Comunicazione Istituzionale - di curare tutte le operazioni all'uopo necessarie, ivi compresa l'attivazione di un call per partecipare al Forum regionale sull'Agenda di Genere;
5. di impegnare le strutture regionali preposte alla realizzazione di azioni di informazione e formazione rivolte ai dirigenti e ai funzionari regionali direttamente coinvolti nelle attività di programmazione, attuazione delle politiche, monitoraggio e valutazione, per il consolidamento della cultura della parità di genere e della conoscenza degli approcci e degli strumenti per il contrasto al gender gap in tutti i settori della vita economica e sociale in Puglia;
6. di notificare a cura della Segreteria Generale di Presidenza il presente atto ai componenti del Gruppo di Lavoro ed all'Ufficio Partecipazione – Struttura Comunicazione Istituzionale;

7. di pubblicare il presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia e sul sito ufficiale della Regione Puglia [www.regione.puglia.it](http://www.regione.puglia.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente".

**IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA**

GIOVANNI CAMPOBASSO

**IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA**

MICHELE EMILIANO



VENNERI  
ROBERTO  
03.05.2021  
10:21:48  
UTC

## **LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE**

**-VIG -**



Regione Puglia

## Sommario

1. Premessa .....	3
1.1 Cos'è la VIG e a cosa serve.....	4
1.2 Perché investire nella valutazione di genere .....	5
2. LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE.....	6
2.1 Il modello di valutazione .....	6
2.2 La descrizione del modello .....	7
2.2.1 STEP 1 – Identificazione della “rilevanza di genere” .....	7
2.2.2 STEP 2 – Analisi delle disuguaglianze di genere.....	7
2.2.3 STEP 3 – Definizione dell’Obiettivo di miglioramento .....	9
2.2.4 STEP 4 – Selezione degli indicatori di performance per misurare l’impatto di genere.....	11
2.2.5 STEP 5– Costruzione del sistema di gestione e di monitoraggio .....	12
2.3 Le macro domande valutative in un’ottica di genere ....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.3.1 Descrizione della Scheda azione.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>



Regione Puglia

## 1. PREMESSA

Nella Giornata internazionale della donna, 8 marzo 2021, la Giunta regionale ha approvato, con propria deliberazione n. 351/2021, le Linee di indirizzo per la costruzione dell'Agenda di genere, un intervento di sistema, articolato e multi disciplinare, per colmare il divario di genere persistente e determinare una reale parità di accesso delle donne ai diritti costituzionalmente garantiti del lavoro e della qualità della vita, con l'intento di integrare la prospettiva di genere e i bisogni delle donne nei tavoli decisionali e nei percorsi di programmazione.

L'Agenda di Genere è un documento di visione strategica che, muovendo dalle strategie internazionali e nazionali sulla parità di genere, si integra con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile e individua a sua volta 5 assi prioritari di intervento, basati sull'analisi dei principali indicatori socioeconomici, declinando per ognuno: obiettivi strategici e obiettivi operativi da integrare in tutte le politiche regionali.

I cinque assi prioritari, indicati dall'Agenda di Genere, e a cui si collegano gli obiettivi strategici e operativi da perseguire attraverso le numerose linee di intervento sono i seguenti:

- **Asse 1- QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI**  
L'obiettivo strategico è migliorare le condizioni di vita delle donne e promuovere la loro partecipazione attiva attraverso un set di azioni che incidano sul contrasto agli stereotipi, costruzione di un'agenda urbana, la medicina di genere, il potenziamento delle infrastrutture sociali, i trasporti, l'associazionismo, gli organismi consultivi e di rappresentanza.
- **Asse 2 - ISTRUZIONE FORMAZIONE E LAVORO**  
L'obiettivo strategico è l'empowerment femminile nei settori strategici di istruzione-formazione-lavoro agendo sul contrasto alle povertà educative, incentivi per l'accesso al mercato del lavoro, sulla promozione della conciliazione vita lavoro, la corresponsabilità del lavoro di cura familiare fra uomini e donne.
- **Asse 3 - COMPETITIVITA', SOSTENIBILITA E INNOVAZIONE**  
L'obiettivo strategico è favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione sostenendo l'imprenditoria, l'autoimpiego, le discipline STEM fra le giovani donne, il digital empowerment, ricerca e innovazione.
- **Asse 4 - PER UN LAVORO DI QUALITA'**  
L'obiettivo strategico è migliorare le condizioni del lavoro delle donne incidendo sulla precarietà, sul lavoro sommerso, promuovendo maggiore flessibilità lavorativa, sostenendo percorsi di carriera, una costante riqualificazione professionale, agendo sui differenziali salariali, contrastando le molestie sul luogo di lavoro.
- **Asse 5 - CONTRASTO ALLE MARGINALITA' e ALLA VIOLENZA DI GENERE**  
L'obiettivo strategico è contrastare la violenza maschile sulle donne e la violenza motivata dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere e ogni forma di marginalità e discriminazione intervenendo sulle povertà, rafforzando le misure di sostegno al reddito, di inclusione sociale delle persone immigrate, potenziando la rete dei centri antiviolenza, la formazione nelle scuole, offrendo sostegno economico alle vittime di violenza.

Fra le misure di sistema, quale azione trasversale, l'Agenda di Genere contempla l'introduzione della Valutazione di Impatto di Genere - VIG - delle politiche pubbliche e delle misure finanziate dagli specifici programmi operativi e l'istituzione di un "Gender Index" regionale.





Regione Puglia

## 1.1 Cos'è la VIG e a cosa serve

L'acronimo **VIG** – Valutazione Impatto di Genere – è la traduzione italiana di quel processo europeo denominato “*Gender impact assessment*” che si sostanzia in un **processo di confronto e valutazione** della situazione attuale e della tendenza prevedibile a seguito dell'introduzione della politica/intervento/azione proposta, effettuato sulla base di criteri rilevanti rispetto al genere.

Si tratta, dunque, di un **processo – con metodologia codificata Ue – che segue l'intero ciclo di vita di un programma e delle politiche di intervento che ne discendono, prende le mosse dalla fase *ex ante*, qualificando e supportando metodologicamente la stessa programmazione, segue la vita di un programma o di una politica, e produce indicazioni di orientamento alle scelte e di correzione di eventuali effetti distorsivi su uomini e donne per il miglioramento delle misure proposte.**

Questo processo di valutazione di impatto viene richiesto dalla Ue agli stati membri sin dal 2002<sup>1</sup> - ed è stato rinnovato specificatamente per i piani *recovery* dalla **risoluzione del parlamento europeo del 23 luglio 2020**.<sup>2</sup> Le disposizioni normative di livello europeo, fin dall'inizio del ciclo della politica di coesione, hanno stabilito la necessità di promuovere l'obiettivo di parità mediante un approccio di integrazione complessiva della dimensione di genere in tutte le fasi della programmazione, dell'attuazione e della valutazione degli interventi.

Occorre, pertanto, integrare la dimensione di genere nell'intero ciclo di programmazione delle politiche regionali.; è per questa ragione che si propone di introdurre, a livello istituzionale trasversale, la valutazione dell'impatto di genere come prassi ordinaria sin dalle prime fasi di programmazione degli interventi e delle azioni da finanziare a valere sulle risorse dei programmi 2021-2027.

**Finalità della VIG è l'assunzione di un approccio orientato al genere**, sia all'interno del processo più strettamente valutativo, che per misurare quanto la prospettiva di genere risulti integrata nel ciclo di programmazione degli interventi, dalla fase di progettazione, sino alla attuazione, monitoraggio e valutazione. **L'obiettivo è proprio quello di integrare il principio di pari opportunità tra donne e uomini** all'interno delle diverse componenti del ciclo programmatico.

La valutazione di pari opportunità di genere, quindi, **taglia trasversalmente l'intero processo programmatico attraverso i tre momenti che la caratterizzano** (valutazione *ex ante*, in itinere ed *ex post*) attivando un legame circolare con gli altri due momenti fondamentali della programmazione degli interventi, quello della decisione e quello dell'attuazione.

Affinché la Valutazione di Impatto di genere possa essere agevolmente condotta occorre garantire che siano realizzate le seguenti azioni:

<sup>1</sup> COM(96) 67 def, *Risoluzione del Parlamento europeo sul mainstreaming (integrazione della dimensione di genere) 2002/2025(INI)*

<sup>2</sup> Il Parlamento Europeo., a commento di Next Generation EU e del quadro finanziario pluriennale, **al paragrafo 16**, richiede:

- Gender Mainstreaming;
- Gender Budgeting;
- Gender Impact Assessment.



### Regione Puglia

- Analisi di contesto e diagnosi: rilevante è che in questa prima fase le priorità di pari opportunità siano presenti nell'analisi dei bisogni del contesto di riferimento e nella definizione delle linee di intervento da adottare conseguentemente;
- Individuazione degli obiettivi strategici e operativi su cui poi declinare le linee di intervento per la riduzione del gender gap e la piena parità di genere: essenziale in questa fase la rilevazione delle priorità di governo in ottica di genere, con il contributo di tutti gli stakeholder.
- Sistema di governance che presidi l'attuazione del principio di pari opportunità: in capo a questa struttura devono essere assicurate le competenze necessarie sia in termini di valutazione che di supporto alle strutture regionali durante tutto il ciclo della programmazione.
- Caratteristiche del sistema di gestione, che coinvolga anche la dimensione partenariale: le diverse risorse che afferiscono al sistema di gestione (umane, istituzionali, finanziarie, di know how, regolamentari, normative, ecc.) devono consentire l'assimilazione dell'integrazione di elementi di pari opportunità nei processi di attuazione della programmazione;
- La predisposizione dei sistemi di monitoraggio e di rilevazione dei dati: è indispensabile che questi sistemi siano progettati in modo da consentire la rilevazione di tutti gli interventi che in maniera diretta o indiretta abbiano delle ricadute in termini di pari opportunità.

## 1.2 Perché investire nella valutazione di genere

In estrema sintesi, **queste le motivazioni per cui è necessario investire nella VIG:**

- Per evitare l'incremento inconsapevole delle disuguaglianze di genere
- Per incidere sul divario di genere in modo significativo e misurabile
- Per migliorare le condizioni di lavoro per assicurare un incremento della produttività del sistema
- Per orientare i policy maker ad assumere decisioni tenendo conto delle diversità, delle differenze come valore chiave per la sostenibilità delle scelte effettuate
- Per offrire un'opportunità di apprendimento continuo e costante nelle competenze della pubblica amministrazione
- Per sviluppare la "sensibilità di genere", prima leva per la destrutturazione degli stereotipi basati sul genere
- Per avviare – partendo dalla diversità di genere - una piena integrazione dei fattori ESG (ambientali, sociali e di governance) nei processi decisionali della Pubblica Amministrazione.



Regione Puglia

## 2. LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE

### 2.1 Il modello di valutazione

Affinché la prospettiva di genere sia introdotta, **come metodo di lavoro**, in tutte le fasi della programmazione (e nelle connesse attività di monitoraggio e valutazione) occorre elaborare un modello di valutazione – che, oltre ad indicare un metodo e una strumentazione per la valutazione dell’impatto di genere, prenda le mosse dai **5 assi prioritari sopra indicati**, all’interno del più generale Obiettivo del miglioramento delle pari opportunità e della partecipazione di uomini e donne ad uno sviluppo equilibrato, a cui tendere nel momento in cui si programmano misure e interventi all’interno dei documenti di programmazione.

La valutazione è, pertanto, intesa come un processo che interviene in tutte le fasi del ciclo delle politiche, non è solo finalizzata alla verifica dei risultati e degli impatti, ma funge da azione di supporto alla (ri)programmazione ed implementazione degli interventi.

L’obiettivo di tale modello, valido per tutte le fasi dell’attività di valutazione nell’arco della programmazione, riguarda la possibilità di implementare, monitorare e valutare l’efficacia e il controllo delle misure e delle azioni adottate dai documenti di indirizzo comunitari, nazionali e regionali, al fine di perseguire il principio di pari opportunità nell’ottica della trasversalità di genere.

A tale proposito, occorrerà predisporre **indirizzi operativi per la valutazione** di genere contenenti:

- indicatori per l’analisi di contesto e la valutazione di scenario;
- **criteri “di genere”** per la stesura delle direttive e dei bandi e criteri di genere **per la selezione** delle operazioni,
- un **set minimo di indicatori sensibili al genere** per la valutazione degli effetti (indicatori di realizzazione e di risultato) validi per la valutazione intermedia ed in itinere
- focus di approfondimento tematico relativi ad ambiti ritenuti significativi per la valutazione, che rappresentano una fonte di riflessione per la definizione di indicatori di impatto in chiave di genere utili per la valutazione ex post. Tali approfondimenti hanno l’obiettivo di individuare un **sistema di indicatori utili per la valutazione d’impatto** delle politiche di pari opportunità.

Tale modello consentirà la definizione di:

- Azioni che hanno come obiettivo primario la realizzazione delle pari opportunità, in quanto finalizzate in modo specifico e prioritario all’equità di genere (*Gender positive*);
- Azioni che non sono finalizzate in via prioritaria alle pari opportunità, ma che forniscono un contributo a ridurre le ineguaglianze e a promuovere l’equità di genere (*Gender-oriented*);
- Azioni di carattere neutro, che non contribuiscono a ridurre le disparità o a migliorare l’equità di genere (*Gender neutral*).

L’adozione di tale modello di valutazione consente la costruzione di un sistema di rilevazione dati idoneo a definire un “indicatore di genere” a livello regionale, che possa costituire la base per monitorare gli interventi posti in essere e per accompagnare le scelte strategiche dell’Amministrazione, denominato



Regione Puglia

### **Gender Index.**

Il modello di riferimento è "L'indice sulla disuguaglianza di genere", messo a punto da EIGE a livello europeo, che tiene conto dei seguenti domini principali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute. A questi campi si aggiungono violenza contro le donne e disuguaglianze che si intersecano con disabilità, età, livello di istruzione, paese di nascita e tipo di famiglia.

Il modello di valutazione si compone di 5 step:

1. Identificare i temi per cui è rilevante la diversità di genere sia sui destinatari diretti che sui principali stakeholder;
2. Analizzare il divario di genere esistente nella specifica policy;
3. Individuare con chiarezza il gap (divario) su cui intervenire e fissare l'obiettivo di miglioramento da conseguire;
4. **Identificare gli indicatori di performance per misurare l'impatto di genere;**
5. Definire le modalità per attuare/misurare i risultati effettivi sul divario di genere, anche al fine di introdurre eventuali e opportuni interventi correttivi.

## **2.2 La descrizione del modello**

### ***2.2.1 STEP 1 – Identificazione della “rilevanza di genere”***

Il primo step consiste nel definire gli obiettivi specifici di una determinata azione e il gruppo-target di riferimento a cui prioritariamente è indirizzata (singoli individui, imprese, altri soggetti al cui interno sono comunque presenti uomini e donne) per poter identificare gli impatti diretti e indiretti in termini di differenze di genere. Il primo step è chiedersi sempre, prima di intraprendere una qualsiasi azione, se questa azione può influire, direttamente o indirettamente sulle disuguaglianze di genere, anche nel caso in cui sia apparentemente orientata a produrre effetti in altri ambiti, ovvero se la stessa sia effettivamente *gender neutral*.

Si parla di impatto diretto quando le azioni/misure/interventi sono direttamente rivolte alle persone (ad es. accesso a contributi, sovvenzioni, lavoro, formazione, partecipazione a comitati, ecc.).

Si parla di impatto indiretto quando le misure non sono direttamente rivolte alle persone ma la loro attuazione può avere effetti diversi su donne e uomini (ad es., contributi alle imprese, investimenti in infrastrutture, investimenti in servizi ecc.)

### ***2.2.2 STEP 2 – Analisi delle disuguaglianze di genere***

Acquisire un'ottica di genere, vuole dire valutare la “rilevanza di genere” dei fattori che determinano il contesto, in modo tale da poter poi valutare (anche ex ante) se e come un determinato intervento di politica pubblica può produrre effetti diversi sia sul grado di partecipazione di uomini e donne all'intervento stesso, sia sulla loro condizione relativa nel contesto di riferimento.



### Regione Puglia

L'obiettivo è analizzare l'accesso di donne e uomini a risorse essenziali quali istruzione, occupazione, carriera, salute, tempo, denaro, potere, informazione, nuove tecnologie, mobilità, ecc. con la finalità di eliminare i gender gap esistenti, o almeno di ridurli notevolmente, nella prospettiva dell'empowerment delle donne e dell'incremento costante della responsabilità condivisa del carico di cura familiare.

Per valutare il contesto in ottica di genere occorre utilizzare:

1. indicatori socio-economici opportunamente, provenienti dalle fonti ufficiali del SISTAN, disaggregati per genere;
2. specifici indicatori/indici di genere, elaborati considerando variabili economiche, demografiche, sociali e di qualità della vita, occupazionali che consentano di focalizzare dinamiche economiche, demografiche, di conciliazione, di crescita del capitale umano, dinamiche e qualità del mondo del lavoro. Questi indicatori potranno essere il frutto di elaborazioni specifiche sulla base di flussi di dati statistici prodotti da fonti ufficiali, nazionali e territoriali.

Si citano, a mero titolo esemplificativo, i seguenti ambiti conoscitivi:

- tasso di occupazione femminile,
- tassi di femminilizzazione dell'occupazione totale e/o rispetto all'occupazione maschile,
- differenze distributive del reddito tra donne e uomini,
- disparità di fruizione dei servizi del tempo libero,
- indicatori sulla segregazione di genere nel mercato del lavoro,
- segregazione di genere orizzontale e verticale,
- percezione della sicurezza delle donne.
- Organizzazione della vita privata e conseguenze nella vita sociale. Organizzazione della cittadinanza
- Violenza maschile contro le donne

Inoltre occorre considerare specifici target di popolazione, non solo come potenziali destinatari diretti delle azioni, ma anche come potenziali destinatari indiretti di quanto programmato ed attuato. Quest'ultimo aspetto risulta particolarmente rilevante nel caso degli interventi non esplicitamente rivolti alle persone perché, mentre l'esistenza di una problematica di genere, ad esempio, nel mercato del lavoro costituisce un elemento acquisito ormai da tempo sia nella letteratura e modellizzazione socio-economica, sia nella programmazione politica, il potenziale impatto di genere di altri interventi sociali, urbanistici, infrastrutturali risulta essere molto meno chiaro e viene spesso sottaciuto.

Su questa base, quindi, diventa fondamentale ricorrere a un approccio di gender mainstreaming nell'analisi di contesto, in cui la prospettiva di genere diviene un tema trasversale a tutti i settori e a tutti i livelli, anche laddove sembra essere non direttamente applicabile o sia difficile da tradurre concretamente in indicatori gender sensitive misurabili.

Questo approccio riconosce che le pari opportunità devono essere integrate nei sistemi di sviluppo tramite una completa revisione dei processi (che riguardano, ad esempio, il territorio, l'accesso al lavoro, la formazione, i servizi, etc.) che prenda in considerazione sia i contesti famigliari, sociali ed economici in cui le donne vivono, sia le modalità con cui la società e le istituzioni esistenti creano e rinforzano le disuguaglianze di genere attraverso i loro valori e le pratiche.

Valutare in ottica di genere significa:

- Identificare i più rilevanti bisogni e le tendenze principali rispetto ad uomini e donne;
- Rilevare i fattori (attraverso i dati) che causano le disparità di genere, anche in maniera indiretta;



### Regione Puglia

- individuare differenti soluzioni in risposta ai bisogni opportunamente considerate in una prospettiva di genere sia che abbiano un impatto diretto o indiretto sulle persone;
- identificare i bisogni del territorio considerando uomini e donne come destinatari potenziali indiretti di ciascun intervento;
- identificare le potenzialità di sviluppo che una analisi di genere del territorio e delle sue specificità può contribuire a rafforzare.

#### 2.2.3 STEP 3 – Definizione dell’Obiettivo di miglioramento

Assumendo il *gender mainstreaming* (o *mainstreaming di genere*) come approccio strategico alle politiche, per il raggiungimento dell’uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società, sarà necessario integrare aree di policy tradizionalmente concepite “a silos” e spesso viste come neutre o distanti rispetto agli obiettivi di riduzione del gender gap.

Con riferimento a tutte le politiche regionali è fondamentale che la VIG definisca, in primis, i diversi gap (divari) su cui intervenire, rispetto a diverse e cruciali condizioni di contesto, e fissi gli obiettivi di miglioramento da raggiungere, connotandoli come veri e propri obiettivi di servizio con valori target incrementali da conseguire per step annuali o biennali.

È possibile in questa sede definire, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni obiettivi di servizio in relazione alle condizioni di contesto che più possono incidere sul conseguimento di specifici obiettivi di performance, e quindi condizionale l’efficacia di specifiche misure *gender oriented*, ma anche l’impatto positivo in termini di riduzione del gender gap di politiche tradizionalmente considerate “neutre”.

Prendendo a modello la struttura dell’Agenda di genere regionale, si possono selezionare alcuni Obiettivi di miglioramento, traducendoli in Obiettivi di servizio concretamente misurabili attraverso un set di indicatori coerenti con gli indicatori utilizzati per monitorare l’attuazione dei programmi ed espressamente indicati dai regolamenti dei fondi strutturali

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, partendo dalle macroaree di intervento indicate dall’Agenda di genere, si segnalano i seguenti Obiettivi di Servizio che la VIG si impegna a monitorare periodicamente:

#### S.01 – estensione della offerta dei posti nido per la prima infanzia fino a 33 posti nido ogni 100 bambini in età compresa tra 0 e 36 mesi.

Una definizione regionale di questo obiettivo di servizio, che rinvia dall’Agenda di Lisbona, potrebbe esplicitare la sfida non soltanto della crescita infrastrutturale ma anche della piena accessibilità economica dei posti nido realizzati, in termini di pari opportunità di accesso per tutti i nuclei familiari senza discriminazione di reddito.

Il dato attuale restituito da ISTAT sull’indicatore “Posti nido ogni 100 bambini 0-2 anni” è pari a 15,6%<sup>3</sup>, e quindi possiamo fissare:

- un obiettivo intermedio al 31.12.2023 pari al 25% di posti nido ogni 100 bambini in età 0-2 anni, considerando anche l’estensione della capienza programmata delle strutture già attive e l’attivazione dei poli per l’infanzia;

<sup>3</sup> In realtà il dato è leggermente più elevato, arrivando al 20,8%, se si considerano i dati di tutti i posti nido autorizzati al funzionamento in Puglia al 31.12.2020; e risulta, invece, pari al 25,6% l’incidenza dei bambini 0-2 anni iscritti al nido in Puglia secondo uno degli indicatori BES elaborati da ISTAT.



Regione Puglia

- un obiettivo finale al 31.12.2026 pari al 33% di posti nido ogni 100 bambini in età 0-2 anni.

S.02 – estensione dell’offerta del tempo scuola prolungato per gli alunni della scuola per l’infanzia e della scuola primaria

Allo stato attuale sono pari all’80,8% le classi di scuola per l’infanzia, per bambini 0-5 anni, che usufruiscono di tempo prolungato e servizi annessi, e sono pari al 18% le classi di scuola primaria con tempo prolungato; quindi è possibile fissare:

- un obiettivo intermedio al 31.12.2023 pari al 35% delle classi di scuola primaria coperte da tempo pieno
- un obiettivi finale al 31.12.2026 pari al 70% delle classi di scuola primaria coperte da tempo pieno.

S.03 – estensione dell’offerta di servizi formali di cura domiciliari per persone non autosufficienti.

Allo stato attuale l’ISTAT dal rapporto BES indica a 1,9 anziani in ADI ogni 100 anziani ultra65enni in Puglia nel 2018; considerando che in media la popolazione non autosufficiente anziana incide per il 4% sul totale della popolazione anziana e che un obiettivo di qualità è dato anche dal numero di ore in media di servizio per giornata e per settimana, è possibile fissare:

- un obiettivo di servizio intermedio pari a 2,5% di anziani con almeno 10 hh settimanali di assistenza domiciliare integrata (SAD + ADI) entro il 31.12.2023;
- un obiettivo finale pari a 4% di anziani con almeno 14 hh settimanali di assistenza domiciliare integrata (SAD+ADI) entro il 31.12.2026;
- incremento del 50% entro il 31.12.2026 rispetto al livello al 31.12.2020 dei caregiver formali (colf e badanti, assistenti familiari, OSA, ...), con posizione assicurativa e previdenziale attiva.

S.04 - Incremento di nuclei familiari con più di un componente maggiorenne con reddito da lavoro, distribuiti per genere (fonte ISTAT-Banca d’Italia)

S.05 – incremento % imprese piccole e medie con Imprenditori e componenti CdA di genere femminile (fonte CCIAA)

S.06 – incidenza delle donne nelle amministrazioni locali, espressa con la % di Comuni con donne nei Consigli Comunali e con donne nelle Giunte Comunali, e con la % di donne elette rispetto al totale degli eletti nei Comuni pugliesi (fonte: Consiglio Regionale e Rete regionale delle Elette ex art. 25 comma 1 lett. c) della l.r. n. 7/2007).

Questi ed altri obiettivi di servizio saranno costruiti sulla base delle condizioni di contesto che si considera sintomatiche di un cambiamento strutturale e a cui avranno concorso le politiche regionali sia *gender oriented* sia generatrici di impatto di genere diretto o indiretto, da realizzare nell’ambito della programmazione regionale sui fondi UE e strutturali (Recovery Fund, residui 2014-2020, 2021-27, FSC,...) e sui fondi ordinari.

La misurabilità delle variabili di calcolo degli indicatori individuati sarà strettamente connessa alla implementazione di una azione di sistema per il rafforzamento della capacità di produzione statistica del sistema regionale e per la piena implementazione di un efficiente sistema di monitoraggio degli interventi che saranno realizzati.



Regione Puglia

#### 2.2.4 STEP 4 – Selezione degli indicatori di performance per misurare l'impatto di genere

L'identificazione di indicatori di performance è uno step dirimente per consentire una verifica permanente del grado di coerenza degli interventi rispetto agli obiettivi posti e per individuare eventuali aggiustamenti. Le azioni per ridurre gli squilibri dovrebbero essere finalizzate a:

- promuovere l'accesso delle donne nei settori in cui sono sottorappresentate;
- promuovere l'accesso delle donne al processo decisionale;
- promuovere la sostituzione di servizi formali di cura (sostegno didattico, assistenza persone non autosufficienti, ecc..) al lavoro informale e non retribuito delle donne;
- promuovere la corresponsabilità della pubblica amministrazione, delle imprese e del lavoro di cura;
- promuovere l'uso di statistiche e studi di genere;
- prevenire la violenza di genere e promuovere azioni per sradicarla;
- eliminare stereotipi e ruoli di genere.

L'obiettivo è quindi predisporre con l'Ufficio statistico regionale e con eventuali altri soggetti deputati al monitoraggio e alla valutazione delle politiche pubbliche regionali, un set di indicatori che permettano di identificare e di misurare gli effetti prodotti dagli interventi messi in campo, rispetto alla condizione di partenza di donne e uomini.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, potranno essere considerati quali indicatori:

- Aumento del numero di donne occupate in tutti i settori, compresi quelli strategici per l'economia regionale
- Aumento del numero delle imprese a titolarità femminile anche nei settori strategici per l'economia regionale
- Aumento dell'occupazione femminile nelle nuove imprese create per effetto delle azioni di sostegno realizzate
- Aumento dell'offerta di servizi alle persone e di sistemi per la conciliazione vita-lavoro
- Aumento del numero di ragazze iscritte ai percorsi scientifici
- Riduzione dello scarto in materia di occupazione tra lavoratrici senza figli e quelle con figli di età compresa tra 0-6 anni,
- Aumento del tasso di occupazione femminile nelle lavoratrici anziane
- Aumento della buona occupazione femminile in ambito RST e ICT
- Aumento dei servizi di trasporto pubblico differenziati con orari lunghi/flessibili e sicuri
- Aumento dell'offerta di servizi sanitari e di cura rivolti alle donne
- Rilevazione del grado di copertura dell'accesso ai servizi della salute disaggregata per genere.

La selezione e definizione degli indicatori per il monitoraggio e la valutazione sarà effettuata a valle dell'approvazione delle presenti linee guida, di concerto con la struttura delle Autorità di Gestione e con le altre strutture amministrative interessate in relazione ai Fondi utilizzati, siano essi Fondi UE e fondi nazionali strutturali e ordinari, per il finanziamento delle specifiche politiche, al fine di assicurare il raccordo tra gli strumenti di programmazione e il processo di valutazione.





### Regione Puglia

La selezione degli indicatori dovrà tener conto delle concrete possibilità di reperimento dei dati di base nelle fonti ufficiali, ovvero di produzione di dati di base nel processo di gestione delle azioni finanziate dai Programmi, e in ogni caso assicurando la piena coerenza tra gli indicatori specifici per la VIG e gli indicatori specifici di programma previsti dai regolamenti dei fondi, in particolare per i Programmi Operativi 2021-27, che saranno approvati dalle autorità preposte.

Il processo di coordinamento e raccordo, parte integrante della procedura di VIG, assicurerà che lo stesso processo di produzione dei dati e di elaborazione degli indicatori sia sostenibile in termini organizzativi ed economici e possa integrarsi efficacemente con le procedure attuative.

#### **2.2.5 STEP 5– Costruzione del sistema di gestione e di monitoraggio**

La qualità del sistema di gestione è essenziale per realizzare gli obiettivi della programmazione e di conseguenza per consentire la valutazione di impatto di genere.

Occorrerà, a differenza del passato, rafforzare la presenza della struttura per la parità di genere nel sistema di gestione, deputata a indirizzare e sostenere i dipartimenti regionali nella:

- lettura di genere degli interventi da porre in essere,
- predisposizione dei bandi/avvisi,
- individuazione di specifici criteri di selezione *gender sensitive e gender oriented*,
- strutturazione del sistema di monitoraggio degli interventi,
- collaborazione con il soggetto deputato alla costruzione del Gender Index .

Per una reale efficace valutazione in chiave di genere il sistema di monitoraggio dovrà implementare un set nuovo di dati, con l'adozione di specifici indicatori di realizzazione *gender sensitive e gender relevant*.

Anche la costruzione del sistema di valutazione in itinere ed ex post dovrà assicurare il coinvolgimento delle strutture regionali preposte e della struttura referente in tema di pari opportunità, affinché la dimensione di genere conservi uno specifico livello di attenzione e, in ogni caso, dovrà svolgersi secondo le avvertenze già riportate a margine dello Step 4.



Regione Puglia

**Descrizione della Scheda di Valutazione per la programmazione 2021/2027**

Si è già detto quanto sia importante considerare il modello della VIG come vero e proprio strumento che supporti, qualificandolo, lo stesso processo di programmazione e di progettazione, oltre che come strumento specifico per le attività di monitoraggio e valutazione.

In questo senso, al fine di sostenere la classificazione secondo la rilevanza di genere delle azioni promosse a valere sui diversi programmi regionali e supportare l'attuazione delle stesse in un'ottica di genere (gender sensitive, gender oriented e gender neutral), è stata approntata una **scheda di valutazione** che implementerà l'Agenda di Genere regionale, da compilare in fase di definizione della procedura di selezione degli interventi, la cui struttura è di seguito descritta.

**La scheda è articolata nei seguenti campi:**

**Obiettivi generali e specifici della linea di intervento**

**Titolo Linea di intervento**

**Tipologia di azioni previste nella linea di intervento**

**Area di intervento/Obiettivo strategico/Obiettivo Operativo (da Matrice Agenda di Genere)**

Riportare l'area di intervento fra le 5 aree indicate nella matrice dell'Agenda di genere

Inserire l'obiettivo strategico già prefissato nella matrice

Riportare l'obiettivo operativo da riprendere dalla matrice

**Descrizione della Linea di Intervento e delle Azioni previste**

Descrivere l'azione/i che si intende implementare con riferimento a target identificati, procedure da mettere in atto, modalità attuative. Indicare anche se le Azioni proposte sono, in tutto o in parte, in continuità con il precedente ciclo di programmazione (2014-20) ovvero se innovano significativamente il quadro della programmazione in essere.

**Fabbisogno finanziario e fonti finanziarie**

Indicare una stima delle risorse necessarie avendo cura di fornire una descrizione del metodo di stima del fabbisogno finanziario espresso

**Principali indicatori di realizzazione e di risultato**

Riportare l'indicatore di realizzazione correlato all'azione e l'indicatore di risultato

**Indicazioni su impatto di genere delle Azioni proposte**

Indicare se la Linea di intervento proposta, ovvero le singole Azioni che la compongono, contengono elementi per:

- la neutralità rispetto alla riduzione delle disuguaglianze di genere nella società o nei luoghi di lavoro
- un possibile impatto positivo sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nella società o nei luoghi di lavoro
- un possibile impatto negativo sulla riduzione delle disuguaglianze di genere nella società o nei luoghi di lavoro.

Motivazione della scelta operata.