



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia



POR FSE 2014-2020 / OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Comitato di Sorveglianza, 26 ottobre 2021

AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE,
LE PARI OPPORTUNITÀ E
LA NON DISCRIMINAZIONE

CLARA SABATINI

LA STRATEGIA REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE/1

Il tasso di occupazione femminile in Lombardia, seppur più alto della media nazionale, rimane al di sotto della media europea (62,4% nel 2020*). La pandemia ha determinato un calo dei livelli di occupazione, comportando ulteriori difficoltà sia nel mantenimento che nell'accesso al lavoro da parte delle donne.

Tasso di occupazione

Anno	Maschi		Femmine		Totale	
	Lombardia	Italia	Lombardia	Italia	Lombardia	Italia
2020	74,3	67,2	59,3	49,0	66,9	58,1
2019	76,2	68,0	60,4	50,1	68,4	59,0

Fonte: Banca dati indicatori territoriali per le politiche di sviluppo <https://www.istat.it/it/archivio/16777>

In questo contesto, Regione Lombardia ha definito la propria **Strategia per il rilancio dell'occupazione femminile** a valere su risorse regionali e in parte sul FSE. Due principali livelli di intervento:

- 1 - legislativo attraverso la revisione della L.R. n.22 del 28 settembre 2006 (Il mercato del lavoro in Lombardia), ad integrazione dell'art. 22 (Parità di genere e conciliazione tra tempi di lavoro e di cura);
- 2 - attuativo, attraverso interventi mirati.

LA STRATEGIA REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE/2

La Strategia si ispira a quattro principi:

approccio integrato: realizzare gli interventi di competenza di ciascuna Direzione in modo integrato, con particolare riferimento a quelli rivolti alle famiglie (es. servizi di conciliazione) e alle imprese.

competenze e orientamento: puntare sul rafforzamento delle conoscenze e delle competenze strategiche per l'economia lombarda per allineare e riorientare le donne verso settori trainanti del mercato e delle imprese, agendo fin dalla scuola

animazione e networking: aumentare la consapevolezza della rilevanza e del valore della diversity di genere nelle imprese e nella comunità

risultato occupazionale: offrire servizi di qualità per orientare le lavoratrici verso settori e professionalità che possono garantire l'occupazione e l'autoimprenditorialità, maggiore stabilità contrattuale e crescita professionale

L'**evento** pubblico di lancio, previsto per il mese di novembre 2021, si inserisce nell'ambito dell'azione 8.2.6 «Campagne di Informazione e animazione territoriale finalizzate alla conoscenza e diffusione dei principali dispositivi disponibili» che prevede la realizzazione di iniziative di comunicazione, informazione e animazione sul territorio quali convegni, tavoli di confronto ed eventi di promozione degli interventi finalizzati ad aumentare l'occupazione femminile.



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia



L'ATTIVITA' DELL'AUTORITA' PARI OPPORTUNITA'

L'Autorità è istituita ai sensi del Piano di Rafforzamento Amministrativo di Regione Lombardia (DGR. n.3017/2015 e DGR n.4390/2015) quale intervento di miglioramento degli strumenti organizzativi e di programmazione del Fondo Sociale Europeo (FSE) e del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR).

Pareri su avvisi FSE rilasciati nell'ambito delle procedure attivate dal Coordinamento della Programmazione Europea relative a:

- verifica e/o inserimento di criteri di valutazione/premialità, al fine di applicare misure per la parità di genere in tutte le misure FSE (ove applicabili);
- raccolta di dati e indicatori.

n. 17 nel 2020

n.12 tra gennaio e ottobre 2021

Interventi formativi “Ruolo, funzioni e procedure dell’Autorità Pari Opportunità per l’applicazione dei principi di parità, pari opportunità e non discriminazione nei POR FSE e FESR” (07 e 09 luglio 2020)



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia



PARITA' DI GENERE NEL POR: SGUARDO D'INSIEME

Totale destinatari*
Asse I
Asse II
Asse III

397.748 persone

di cui
complessivamente



8% migranti/persone
di origine straniera



5% persone con
disabilità



9% altre persone
svantaggiate



PARITA' DI GENERE NEL POR (PER ASSE)

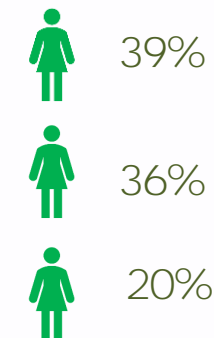
Politiche attive del lavoro
209.754
U 53% D 47%

8% migranti/stranieri, di cui
3% persone con disabilità, di cui
6% altre persone svantaggiate, di cui



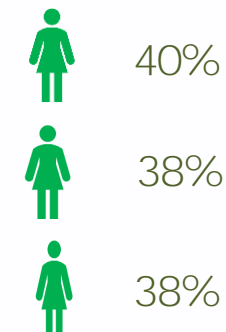
Interventi di inclusione attiva
125.533
U 53% D 47%

11% migranti/stranieri, di cui
5% persone con disabilità, di cui
18% altre persone svantaggiate, di cui



Rafforzamento competenze
62.461
U 57% D 43%

2% migranti/stranieri, di cui
10% persone con disabilità, di cui
2% altre persone svantaggiate, di cui



POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

L'analisi dei destinatari delle misure di politica attiva evidenzia che le donne colpite dalla crisi sono mediamente più istruite. Alcuni esempi:

Formazione continua VI per lo sviluppo del capitale umano

Voucher aziendali per la fruizione di corsi di formazione continua selezionabili dal Catalogo Regionale di Formazione Continua 2020-2021. Per **i dipendenti che hanno sospeso l'attività lavorativa a causa dell'emergenza** Covid 19 assume il valore di politica attiva

Destinatari al 31/12/2020*: 3293 (di cui il 44% donne)
Destinatari al 30/09/2021: oltre 3.600

Tra i titolari di un diploma di istruzione terziaria (43%) le donne sono il 51%

Azioni di rete per il lavoro rivolte a gruppi di lavoratori in cerca di nuova occupazione coinvolti in processi di crisi aziendale

Servizi al lavoro e alla formazione per lavoratori in uscita o fuoriusciti da aziende interessate da crisi

Destinatari al 31/12/2020*: 768 (di cui il 55% donne)
Destinatari al 30/07/2021: 877 (di cui il 56% donne).

Tra i titolari di un diploma di istruzione secondaria e terziaria (47%) le donne sono il 57%



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia



MISURE PER LA FLESSIBILITA' E LA CONCILIAZIONE

Regione Lombardia ha sostenuto misure per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di lavoratrici e lavoratori e sostenere le famiglie in condizioni di vulnerabilità economica e sociale

Avviso pubblico per l'adozione di piani aziendali di smart working

L'avviso promuove un modello organizzativo che consente una maggiore flessibilità per quanto riguarda il luogo e i tempi di lavoro, permettendo di incrementare la produttività e aumentare il benessere di lavoratori e lavoratrici.

Sono state ammesse al contributo 601 imprese* al 31/12/2020; oltre 700 al 30/09/2021

Nidi gratis

Un intervento per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, finanziato con il FSE è l'avviso Nidi Gratis, modificato nel 2020 integrando il bonus nazionale erogato dall'INPS per le rette degli asili nido. Aggiornamento 2021: con decr. 9110 e 13381 sono stati approvati gli avvisi per adesione Comuni e famiglie 2021/2022.

Sono stati ammessi al contributo 6453 nuclei familiari*

* dati al 31/12/2020, fonte RAA 2021

INTERVENTI DI INCLUSIONE ATTIVA



Il FSE ha finanziato **inclusione attiva e l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone con vulnerabilità**, rifinanziando interventi esistenti e avviando nuovi progetti sperimentali. Per esempio:

Percorsi personalizzati per allievi disabili

Percorsi formativi volti a sviluppare e potenziare le capacità, le conoscenze e le competenze degli studenti con disabilità, favorire il loro inserimento socio-lavorativo e garantire l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione professionale (IeFP).
Risorse FSE dedicate nel bando 2019/2020: euro 2.500.000,00; allievi beneficiari: 295.

Sperimentazione di percorsi di inclusione attiva a favore di persone in condizione di vulnerabilità e disagio

14 Programmi integrati di intervento territoriale, tutti i 12 territori provinciali lombardi coinvolti e due aree specifiche (Comune di Milano e l'Area Interna Alto Lago di Como);
53 progetti finanziati per la realizzazione di interventi rivolti alle famiglie al cui interno vi sono componenti in condizioni di fragilità e vulnerabilità che rendono critico l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro, anche in conseguenza dell'emergenza COVID-19

RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE/1

I percorsi di formazione tecnica finanziati con il FSE continuano, nelle ultime annualità realizzate, a vedere una prevalente partecipazione maschile.

IFTS 2020-2021

Destinatari: 1582 (di cui il 27% donne)

ITS 2020-2021 per l'alta formazione tecnica

Destinatari: 1447 (di cui il 41% donne)

Regione Lombardia, anche attraverso le indicazioni formulate mediante i pareri obbligatori dell'Autorità Pari Opportunità all'atto di approvazione dei bandi, ha sollecitato gli istituti a promuovere maggiore inclusione di ragazze nei percorsi, alla luce della rilevanza delle materie STEM nel mondo del lavoro. Alcuni esempi di intervento promossi dagli istituti tra 2019 e 2020:

The screenshot shows the website header with logos for UNIONE EUROPEA, Regione Lombardia, fse, and Istituti Tecnici Superiori. The main content area features a news article titled "#GIOVANIMECCATRONICI - 2" dated 05-06-2020, with a photo of four female students in orange shirts. The article text reads: "Carlotta, Laura, Sara e Francesca: l'ITS, una scelta vincente!". Below the article, it says "Le nostre allieve ci raccontano come sono approdate a ITS Lombardia Meccatronica."

<https://www.itslombardiameccatronica.it/new/211/show>

RAFFORZAMENTO DELLE COMPETENZE/2



Ma quando arrivano le ragazze?

28
LUG 2019

pubblicato in: Corsi | 0



Le classi dei corsi per sistemisti e programmatori sono ancora composte al 95% da maschi. Una proporzione che si mantiene costante, ma che è giunto il momento di mettere in discussione.

Diventare tecnico di rete o sviluppatore è una delle strade più sicure verso la stabilità lavorativa e un buon stipendio. Perché le ragazze ci provano così poco? Al netto di tutte le conquiste politiche e sociali avvenute in Italia negli ultimi settant'anni, le donne in Italia scontano ancora un fortissimo pregiudizio culturale in svariati ambiti.

Nonostante la presenza di donne straordinarie in ogni disciplina, dallo sport alla ricerca, dalla direzione aziendale all'esercito, dalla legge alla medicina, restano ancora alcuni settori dove la percentuale di uomini è preponderante e non accenna a cambiare. Tra i tanti, proprio il settore dell'informatica, a livello di infrastrutture e di software.

Un ambito in cui c'è ampio spazio per le doti di progettazione, razionalità, analisi e perseveranza, che riscontriamo abitualmente in moltissime ragazze che studiano nel nostro istituto. Qualità che farebbero la differenza nel comparto tecnico, e che invece vengono applicate più frequentemente in ambiti intermedi come la comunicazione e il marketing, con risultati inferiori. La domanda è: perché?

<https://www.itsrizzoli.it/blog/corsi/ma-quando-arrivano-le-ragazze-donne-e-tecnologia/>



<https://itslombardomobilita.it/testimonianze/>



<https://www.itscosmo.it/ifts-tecnico-sistema-moda-pelle-e-nuovi-materiali/>



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia





UNIONE EUROPEA

Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia



POR FSE 2014-2020 / OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE