

**Relazione di lavoro relativa al Rapporto di Valutazione al 31 Dicembre 2003 del
POR Toscana in un'ottica di genere da utilizzare nel Seminario del prossimo 7
Settembre 2004.**

Animatrice di Pari Opportunità per la Regione Toscana
Barbara Bonciani

Riflessioni sul Rapporto di Valutazione al 31 Dicembre 2003 del POR Toscana

Lo scopo di questa relazione è quello di offrire alcune linee di riflessione circa l'andamento dell'occupazione femminile in Toscana, partendo dai dati emersi dalla valutazione *in itinere* del Piano Operativo Regionale, datata al 31 dicembre 2003.

Il Rapporto di valutazione preso in considerazione analizza l'attuazione del POR Ob. 3 2000-2006 della Regione Toscana al 31 Dicembre 2003, mettendo in rilievo lo stato di avanzamento realizzato rispetto all'anno precedente.

Tale documento è per noi di grande utilità in quanto ci permette di registrare lo stato dell'arte riguardo l'efficacia del programma sul miglioramento della situazione occupazionale femminile, mettendo in evidenza punti di forza e di debolezza dello stesso in un'ottica di miglioramento continuo.

In questo ambito, partendo dai dati forniti dal valutatore è possibile estrapolare indicazioni utili che devono far riflettere circa le azioni che risultano più consone e necessarie al fine di promuovere un maggiore e migliore accesso delle donne nel mercato del lavoro.

I dati contenuti nel documento oggetto d'esame offrono spunti di riflessione sia sul piano della programmazione degli interventi : riguardo alla formulazione di azioni innovative e sperimentali da inserire sui nuovi bandi; sia su un piano più operativo: circa una più efficiente messa a sistema di settori chiave quali la formazione, l'orientamento e politiche attive in modo da raggiungere una coerenza di tipo ottimale fra l'indirizzo dei finanziamenti e i bisogni rilevati a livello territoriale, in termini di incrocio fra offerta e domanda di lavoro.

L'obiettivo da raggiungere in Toscana, su cui il Governo regionale e gli Enti provinciali sono chiamati a lavorare in modo efficace e sistematico rimane il miglioramento della situazione occupazionale femminile in modo da rispettare gli obiettivi posti dal Consiglio Europeo di Lisbona per il 2010.

I dati contenuti nell'ultimo Rapporto sul mercato del lavoro della Regione Toscana¹ registrano, nel 2003, una crescita dell'occupazione femminile (+1,5% sul 2002). Il numero delle donne occupate in Toscana ha superato per la prima volta la soglia di 600.000 unità , attestandosi a 608.000 (+9.000 occupate rispetto all'anno prima). In questo ambito, un raffronto fra i generi, per quanto concerne i maggiori aggregati, mette in evidenza andamenti relativi non dissimili, ma più favorevoli per gli uomini (+1,7%). L'ultimo anno manifesta un' inversione di tendenza con quanto si era verificato nel periodo fra il 1997 ed il 2002, in cui le dinamiche più marcate per la componente femminile erano state

¹ Regione Toscana.,(2004) *Il mercato del lavoro-Rapporto 2003*. Edizioni Plus.

una costante. Questo dato deve far riflettere in quanto evidenza come il rallentamento nella crescita economica registrato nell'ultimo anno colpisca maggiormente la componente femminile.

Guardando al contesto italiano, se si fa riferimento la dinamica di medio-lungo periodo intercorsa tra il 1997² e il 2003, la Toscana si conferma ai primi posti nella crescita dell'occupazione femminile.

Tuttavia, nonostante il buon risultato raggiunto dalla nostra regione in materia di aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro, è nel contesto europeo, che i dati *Eurostat* registrano per la Toscana un tasso d'occupazione femminile ancora al di sotto della media. In questo ambito, mentre il tasso d'occupazione maschile registra un valore pari al 73% (contro la media UE del 71%), il tasso d'occupazione femminile risulta pari al 51,3% (contro la media UE del 55,5), posizionando la nostra regione circa quattro punti sotto la media europea .³

Per raggiungere la piena e migliore occupazione in Toscana occorre lavorare insieme al fine di migliorare il dato occupazionale femminile in modo da raggiungere nel 2010 l'obiettivo fissato dal Consiglio di Lisbona (tasso di occupazione femminile pari al 60%).

Partendo da queste premesse, al fine di riflettere insieme sui dati emersi dalla valutazione del POR Ob. 3 2000-2006 della Regione Toscana al 31 Dicembre 2003 in un'ottica di genere, questa relazione si articolerà in tre parti.

Nella prima parte analizzeremo alcune caratteristiche che emergono dall'analisi dell'attuazione del POR per quanto attiene alla tipologia dei destinatari del programma, in un'ottica di genere.

Nella seconda parte analizzeremo le indicazioni del valutatore circa l'analisi delle attività concluse e gli esiti occupazionali delle attività finanziate attraverso una lettura di genere.

Nella terza parte, conclusiva della relazione, rifletteremo insieme - in base alle indicazioni del valutatore e tenendo in considerazione l'analisi del mercato del lavoro regionale – quali azioni risultino di maggiore utilità al fine di realizzare un maggiore e migliore accesso delle donne nel mercato del lavoro.

Per facilitare la fruibilità della relazione utilizzeremo alcune *slides* di carattere descrittivo.

² Il 1997 rappresenta la data di inizio della Strategia Europea per l'occupazione.

³ Cfr. Regione Toscana.,(2004) *La Toscana della Qualità. Nuovo Patto per uno sviluppo qualificato e maggiori e migliori lavori in Toscana.*

Parte I: la tipologia dei destinatari del programma letta in un'ottica di genere

Partiamo quindi con la lettura di un dato generale: la partecipazione femminile al programma.

(slide1: partecipazione femminile alle misure previste dal POR)

Un primo dato che emerge con forza dalla lettura del Rapporto di Valutazione al 31 Dicembre del POR Toscana è relativo alla forte partecipazione femminile alle misure previste dal programma.

Nel complesso del programma la componente femminile è maggioritaria: il 61% dei destinatari finali del programma sono donne.

Partendo da questo dato andiamo ad evidenziare le principali caratteristiche dei destinatari delle attività concluse prendendo in considerazione le variabili:

età;

titolo di studio;

condizione occupazionale;

tipologia dell'attività lavorativa.

Il rapporto di valutazione ci permette una lettura di questi dati in un'ottica di genere fornendoci la distinzione esatta fra componente maschile e femminile.

(Slide 2 Età dei destinatari-esposizione tabella)

L'80% dei destinatari del programma è costituito da persone al di sotto dei 40 anni.

La classe di età che esprime il maggior numero di persone raggiunte è quella compresa delle persone fino ai 20 anni che rappresenta il 96% dei destinatari complessivi.

La tabella riportata in basso descrive i destinatari finali per genere e classe di età.

Tab. 1 Destinatari finali per genere e classe di età

Classe	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 20 anni	54,0%	46,0%	100,0%
20-24	47,3%	52,7%	100,0%
25-29	40,6%	59,4%	100,0%
30-34	43,5%	56,5%	100,0%
35-39	43,6%	56,4%	100,0%
40-44	44,6%	55,4%	100,0%
45-49	47,8%	52,2%	100,0%
50-54	52,1%	47,9%	100,0%
55 e oltre	57,9%	42,1%	100,0%
Totale	47,0%	53,0%	100,0%

* Fonte: Regione Toscana, *Rapporto di Valutazione al 31 Dicembre 2003 del POR Toscana*

Leggendo i dati esposti nella tabella in un'ottica di genere notiamo che la componente femminile è preponderante in tutte le classi di età tranne le estreme.

Nella classe d'età che comprende le persone fino ai 20 anni i maschi sono il 54%. Nelle classi d'età 50-54 anni e 55 e oltre i maschi sono rispettivamente il 52,1% e il 57,9%.

I dati qui riportati mettono in evidenza la difficoltà riscontrata dal Programma nel coinvolgere donne sopra i cinquant'anni attraverso le proprie misure ed azioni. Su questo dato torneremo nella parte finale della relazione al fine di riflettere su eventuali azioni da programmare nel futuro più mirate su tale utenza, capaci di promuovere un maggiore inserimento di queste donne nel mercato del lavoro.

(Slide 3 Titolo di studio)

In generale i destinatari del programma hanno un'istruzione di tipo medio-alta. Infatti oltre il 60% dei destinatari ha un diploma di scuola superiore e il 16% ha una laurea.

La lettura dei dati in un'ottica di genere registra come nei titoli di studio più alti a prevalere è la componente femminile.

La componente maschile prevale nelle classi più deboli licenza elementare o nessun titolo (56,7%) e Licenza Media (57,2%) mentre la componente femminile è maggioritaria per quanto attiene ai titoli di studio più forti. (diploma di scuola superiore 57,1% e diploma universitario o laurea 63,6%).

Risultano molto pochi i meno istruiti: una fascia di destinatari che il programma non riesce a raggiungere.

Vista l'alta presenza, fra i destinatari delle attività concluse, di soggetti con livelli di istruzione medio-alta, nelle prossime azioni da programmare occorre porre maggior attenzione sui destinatari con bassi livelli di qualifica e sulla popolazione non attiva ancora marginalmente interessati dall'azioni del POR. In questo ambito occorre realizzare azioni mirate volte a coinvolgere le due categorie di destinatari indicate alla partecipazione di percorsi di accesso al lavoro. Su questo punto torneremo nella terza parte conclusiva di questa relazione dove rifletteremo sull'individuazione di strumenti finalizzati alla riqualificazione delle donne con bassi profili scolastici.

(Slide 4: Condizione occupazionale dei destinatari)

Il 58% dei destinatari è costituito da occupati. (ciò è coerente con l'obiettivo di aumentare l'adattabilità della forza lavoro, che rappresenta uno dei cardini su cui poggia la strategia del POR).

Il peso complessivo dei destinatari disoccupati, in cerca di prima occupazione e inattivi è pari al 25,9%.

Nella classe "disoccupato", la seconda per numerosità si concentra il 16,1% dei destinatari totali.

La tabella riportata a seguito riporta i dati relativi ai destinatari finali del Programma distinguendoli per genere e condizione occupazionale.

Tab. 2 Destinatari finali per genere e condizione occupazionale

Condizione occupazionale	Maschi	Femmine	Totale
Occupato	51,5%	48,5%	100%
In mobilità	40,2%	59,8%	100%
Disoccupato	28,6%	71,4%	100%
In cerca di prima occupazione	40,1%	59,9%	100%
Studente	49,9%	50,1%	100%
Inattivo	42,9%	57,1%	100%
Totale	46,5%	53,5%	100%

* Fonte: Regione Toscana, *Rapporto di Valutazione al 31 Dicembre 2003 del POR Toscana.*

La lettura dei dati in un'ottica di genere mette in evidenza come le donne (che rappresentano il 53,5% del totale) , sono più numerose dei maschi in tutte le classi considerate, tranne in quella degli occupati, dove gli uomini costituiscono la quota maggioritaria. Al contrario è tra i disoccupati che si osserva la componente femminile più maggioritaria con oltre il 71%.

(Slide 5 Tipologia dell'attività lavorativa)

Oltre il 71% dei destinatari occupati è rappresentata dal lavoro dipendente a tempo indeterminato. Al secondo posto, molto distanziato, troviamo coloro i quali svolgono un lavoro autonomo (13%).

Per quanto attiene alle differenze di genere, si rileva una prevalenza delle donne nelle aree riconducibili al lavoro flessibile o precario: tra i dipendenti a tempo determinato (57,1%), tra i lavoratori interinali(62,3%) e tra lavori socialmente utili (70,8%).

Il dato è coerente con l'andamento occupazionale femminile nella nostra regione che si caratterizza per l'aumento di incidenza delle occupate con contratti flessibili.⁴

Parte II: Alcune riflessioni sull'analisi delle attività concluse e sugli esiti occupazionali delle attività finanziate

Slide 6 misure del programma che presentano una componente femminile minoritaria

Dall'analisi delle attività concluse al 31 dicembre 2003 per misura risulta che la componente femminile risulta minoritaria solo nelle seguenti misure: B1 (43%), C1(49%), D1(40%).

Il Rapporto di valutazione indica il dato quantitativo della minor presenza femminile su queste misure senza offrire alcuna analisi comprendente del fenomeno in un'ottica di *mainstreaming* di genere.

La mancanza di dati di tipo qualitativo relativi alle motivazioni della scarsa presenza femminile sulle dette misure, ci permette di sottolineare quanto la promozione di indicatori di genere in tutte le fasi della valutazione risulti utile al fine di migliorare l'impatto del Programma sull'occupazione femminile all'interno della nostra regione.

B1: Inserimento lavorativo e reinserimento dei gruppi svantaggiati (43%)

⁴ Cfr.Regione Toscana.,(2004) *Il mercato del lavoro-Rapporto 2003*. Edizioni Plus, pp.33-37.

Obiettivo specifico : prevenzione ed alla lotta all'esclusione sociale.

Riguardo a questa misura, il Rapporto di valutazione indica in generale la presenza di un esiguo numero di domande di finanziamento pervenute e lega questo fenomeno a due ordini di motivi:

- una insufficiente attività di pubblicizzazione
- una eccessiva ristrettezza del target di utenza potenzialmente interessato all'intervento. Il Bando del 2002 prevedeva la possibilità di finanziare diverse azioni per un limitato target di utenza individuato in soggetti detenuti, non vedenti e trapiantati.

L'utilizzo di indicatori di genere nelle varie fasi della valutazione della misura può essere d'aiuto al fine di comprendere le motivazioni legate alla minor presenza di partecipazione femminile su questa misura. Al fine di facilitare l'inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati è utile comprendere le diverse esigenze esistenti in questo *target*, nella popolazione maschile e femminile per l'inserimento al lavoro. Ciò può essere utile al fine di programmare in futuro azioni mirate, più fruibili dall'utenza femminile.

C1: Adeguamento del sistema dell'istruzione (49%)

Obiettivo specifico: adeguare il sistema della formazione professionale e dell'istruzione.

La tipologia di azioni finanziabili in questo caso è l'assistenza a strutture e sistemi attraverso la messa in rete delle Istituzioni scolastiche d'istruzione secondaria superiore. Anche in questo si registra una minor presenza femminile sulla misura senza tuttavia fornire indicazioni specifiche in merito.

Anche in questo caso l'utilizzo di indicatori di genere nelle varie fasi della valutazione della misura potrebbe essere d'aiuto al fine di comprendere le motivazioni legate alla minor presenza di partecipazione femminile su questa misura.

D1: Sviluppo della formazione continua, della flessibilità del Mercato del Lavoro e della competitività delle imprese pubbliche e private con riserva finanziaria per le PMI (80%) sulla formazione aziendale(40%).:

La misura finanzia azioni di formazione interaziendale a distanza per specifici ambiti settoriali; azioni di formazione continua nelle imprese a sostegno dei processi di innovazione tecnologica, organizzativa e di mercato; azioni di formazione continua nei distretti industriali, nei sistemi produttivi locali e nell'ambito della programmazione negoziata; azioni di formazione continua nell'ambito dei nuovi bacini d'impiego.

La misura in questione prevede come destinatari donne ed uomini occupati (compresi soci di cooperative, imprenditori e lavoratori autonomi).

Come nei due casi precedenti la valutazione effettuata sul Programma registra solo il dato quantitativo relativo alla minore partecipazione da parte delle donne a questa misura. La comprensione circa le motivazioni legate a questa minore partecipazione al femminile meriterebbe un maggior approfondimento in sede di valutazione. Questa infatti ci permetterebbe di promuovere azioni rivolte ad un incremento della partecipazione femminile sulla misura.

A questo proposito l'utilizzo di indicatori di genere nelle varie fasi della valutazione della misura potrebbe essere d'aiuto al fine di comprendere se i percorsi formativi realizzati hanno agevolato la frequenza al femminile, tenendo conto dei carichi di lavoro e familiari delle destinatarie. (in termini di maggiore o minore flessibilità nella dinamica di fruibilità del percorso formativo). Un percorso d'analisi di questo tipo ci permetterebbe di migliorare l'accesso delle donne alla formazione e la valorizzazione dell'occupazione femminile.

Le Linee Guida V.I.S.P.O. ci vengono in aiuto offrendoci riferimenti utili da cui partire per costruire indicatori di realizzazione e di risultato in un'ottica di pari opportunità.

(Slide 7: Analisi delle attività concluse rispetto ai tipi di azione.)

Il 65% delle attività risulta essere composto da attività formative, le quali assorbono il 70% delle risorse e raggiungono oltre 67mila destinatari finali. Notevoli risultati sono ottenuti anche dall'orientamento con 108mila destinatari finali raggiunti.

Tra le azioni di formazione, il maggior numero di destinatari sono raggiunti da azioni di formazione continua (in cui ricadono le azioni "formazione per occupati" e "orientamento, consulenza e formazione).

Per quanto attiene ad una lettura di genere si rileva come in tutte le attività quantitativamente significative la componente femminile è maggioritaria rispetto a quella maschile, tranne le azioni di:

- formazione continua (componente femminile al 42%),
- percorsi formativi all'interno dell'obbligo formativo (31%), tirocini (39%).
- Nell' IFTS (corsi di istruzione e formazione tecnica superiore) la componente maschile e quella femminile sono paritarie.

Vista l'importanza assunta dal processo di qualificazione professionale al fine di un miglior e maggior inserimento delle donne nel mercato del lavoro sarebbe opportuna la rilevazione di dati finalizzata alla comprensione delle motivazioni alla base del minor accesso delle donne a queste azioni. Riprenderemo questo argomento in modo specifico nella parte conclusiva della relazione.

(Slide 8 Gli esiti occupazionali delle attività finanziate)⁵

Ad un anno di distanza dalla conclusione delle attività i risultati dell'indagine mostrano un buon risultato per i beneficiari in termini di inserimento nel mercato del lavoro: considerando la condizione professionale, emerge come il 60% dei destinatari risulti occupato.

Dall'analisi delle relazioni che intercorrono fra condizione occupazionale e genere, non emergono a prima vista evidenti differenze nell'inserimento lavorativo fra uomini e donne, in quanto ad un anno di distanza dalla conclusione degli interventi il 60% delle formate risultano occupate contro il 59,7% dei destinatari.

Relativamente al titolo di studio l'analisi dei dati evidenzia come al crescere dei livelli di istruzione aumentino anche le probabilità per i destinatari di trovare un impiego: Il 71% dei laureati e il 64% dei diplomati risultano occupati dopo un anno di formazione contro il 57,9% di coloro che hanno concluso soltanto la scuola dell'obbligo.

La distribuzione delle risposte per fasce d'età mostra come l'intervento incida in maniera positiva soprattutto nella componente giovanile in ingresso nel mercato del lavoro: tra i 25 e i 34 anni i livelli di occupazione superano il 68%, tra i 15 e i 24 anni il 61%. Si mantengono elevati anche nelle classi centrali (60%) per poi ridursi drasticamente tra gli ultraquarantacinquenni (27%) dove invece risulta prevalente la condizione di inattività(47,7%).

⁵ Nella programmazione FSE 2000-2006 la rilevazione degli esiti occupazionali delle attività formative cofinanziate è diventata un'attività istituzionale dell'Autorità di Gestione dei Programmi Operativi OB 3: nel caso della Regione Toscana questo compito è stato affidato al Valutatore indipendente e costituisce una parte integrante dell'incarico affidatogli.

Nel corso del 2003 il Gruppo di Valutazione indipendente ha portato a termine l'analisi della valutazione degli esiti occupazionali delle attività formative cofinanziate dal POR Ob. 3 nel 2001.

L'analisi si basa sulle elaborazioni delle informazioni raccolte con le interviste ai destinatari delle attività concluse. Le interviste sono state realizzate dopo un congruo lasso di tempo, 12 o 18 mesi, dalla conclusione delle attività finanziate.

Concludendo questa parte di relazione, riteniamo utile inserire una breve nota finale. Il rapporto di valutazione del POR al 31 dicembre 2003 offre una lettura di genere per quanto attiene ai dati generali individuati nella tipologia dei destinatari del Programma e anche per quanto riguarda alla lettura generale dell'impatto del Programma sugli esiti occupazionali delle attività finanziate. Il documento in questione non fornisce alcun dato riguardo le motivazioni legate alla minor presenza delle donne in alcune misure del Programma. Per questo, per il futuro occorre promuovere una valutazione di tipo qualitativo orientata al *mainstreaming* di genere.

Ad emergere infatti nel rapporto di valutazione sono le misure del Programma in cui la componente femminile è minoritaria, ma per una comprensione più approfondita del fenomeno occorre adottare indicatori di genere ad *hoc*. La comprensione circa le motivazioni della minore presenza nella partecipazione delle donne su queste misure è strumentale alla formulazione di nuove azioni da programmare sui nuovi bandi per contrastare il fenomeno. A questo proposito, al fine di realizzare l'obiettivo europeo di Lisbona, con un aumento del tasso di occupazione femminile al 60% nel 2010, risulta di grande utilità promuovere in sede di valutazione del POR un *mainstreaming* di genere sulle singole misure. Come già detto in precedenza in questa relazione, le Linee Guida V.I.S.P.O elaborate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità in collaborazione con l'ISFOL – Unità Pari Opportunità, costituiscono uno strumento di lavoro utilissimo per il *mainstreaming* di genere. Queste infatti ci offrono indicazioni funzionali per la costruzione di indicatori di realizzazione e di risultato in un'ottica di genere da utilizzare in tutte le fasi del ciclo valutativo del Programma.

CONCLUSIONI:

Occupazione femminile, come favorirla?:

Conciliazione e **qualificazione** divengono le parole chiave al fine di migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro.

Il Nuovo Patto per uno sviluppo qualificato e maggiori migliori lavori in Toscana⁶, sottoscritto il 30 marzo 2004 dalla Regione, dalle Istituzioni Locali, le categorie sociali, i rappresentanti dei lavoratori e degli imprenditori e le associazioni ambientaliste sottolinea la necessità di interventi mirati e qualificati per promuovere l'occupazione femminile. Tali interventi contemplano:

- 1. Azioni rivolte a promuovere la conciliazione fra vita familiare e professionale delle donne. Ciò include tutte le misure legate ai tempi e alle esigenze delle famiglie: tempo pieno e prolungato nella scuola dell'obbligo, asili nido, part-time, telelavoro, congedi parentali. Sostegno alla legge 53/2000.**

Indicazioni provenienti dalla Valutazione del POR (al 31 dicembre 2003):

La riprogrammazione del POR di metà periodo ha rinnovato l'attenzione verso l'attuazione di interventi finalizzati alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare e ai servizi di cura in modo da creare le condizioni per un aumento dei tassi di attività.

A questo proposito si nota un buon andamento delle misure:

D3: Sviluppo e consolidamento dell'imprenditorialità con priorità ai nuovi bacini d'impiego.

La misura finanzia progetti finalizzati ad incentivare e dare supporto alla costituzione e all'avvio di nuove imprese di servizi nel settore dell'organizzazione aziendale finalizzate alla conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa.

La valutazione di efficacia di tale misura registra un livello di realizzazione soddisfacente. Attraverso le attività svolte infatti si è raggiunta una quota di destinatari superiore a quanto quantificato in sede di valutazione ex ante del programma.

E1 Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

⁶ Regione Toscana, (2004) *La Toscana della Qualità- Nuovo Patto per uno sviluppo qualificato e maggiori e migliori lavori in Toscana*. Centro Stampa regionale.

Riguardo a questa misura molte delle azioni di sistema attivate dall'Autorità di Gestione non sono ancora ultimate. Su di esse al momento non è possibile offrire una valutazione completa.

Tuttavia nell'ambito della misura E1.1 (definizione di modelli di “nidi aziendali per diverse tipologie di aziende” e trasferimento di buone prassi; attivazione di infrastrutture e servizi volti a favorire la conciliazione) si registrano nel 2002, 2 progetti finanziati (su 6 presentati). Uno dei progetti rientrava nell'azione A prevedendo la sperimentazione di modelli di asilo nido aziendale, l'altro nell'azione B prevedeva servizi per la prima infanzia prioritariamente rivolti a madri turniste, donne che svolgono attività con orari lunghi e troppo diversificati, donne che svolgono lavori stagionali.

Nel corso del 2003 sono stati finanziati altri due progetti e sono stati presentati 7 progetti (di cui 6 ammessi a valutazione). Anche in questo caso quindi si registra un andamento soddisfacente della misura rivolta a sostenere le donne nella conciliazione fra vita professionale e familiare.

2. Azioni rivolte a qualificare le donne attraverso strumenti di passaggio fra scuola e lavoro in grado di avvicinare l'acquisizione di conoscenze alla espressione di competenze (Ifets, Stage etc..) sia supportando le imprese nell'attività di innovazione e di qualificazione settoriale (nuovi processi, nuovi prodotti, nuovi settori, nuove organizzazioni , nuovi materiali) Nell'area dell'alta qualificazione il tema rilevante è quello del collegamento fra centri di ricerca- università –impresa fondato sullo scambio di risorse umane.

Indicazioni provenienti dalla valutazione del POR (al 31 dicembre 2003)

La qualificazione delle donne merita un approfondimento in questa sede in quanto rappresenta un punto chiave per il maggior e miglior ingresso delle stesse nel mercato del lavoro.

Come abbiamo visto nel corso dell'esposizione della prima parte della relazione una lettura di genere delle attività concluse del POR rispetto ai tipi di azione mette in evidenza come la componente femminile risulti minoritaria nelle attività di formazione continua, dei percorsi formativi all'interno dell'obbligo formativo, dei tirocini.

Nonostante la valutazione delle misure contenute nell'asse C, C2 (Prevenzione della dispersione scolastica e formativa), C3 (Formazione Superiore) e C4 (Formazione permanente) metta spesso in evidenza un generale livello raggiunto dalle realizzazioni che si collocano al di sotto degli obiettivi fissati in sede di programmazione, la scarsa partecipazione delle donne su queste misure assume il carattere di “urgenza” da risolvere.

Vista infatti l'importanza assunta dalla formazione continua a livello Europeo; vista l'attenzione posta dalla nostra regione⁷ su questa tematica e tenendo conto che i fondi aggiuntivi del POR andranno a finanziare proprio azioni in questo campo (interventi in materia di *life long learning* e a sostegno dell'adeguamento delle capacità professionali ai processi di innovazione in atto nella realtà regionale) l'argomento merita di essere studiato da un punto di vista di genere

A seguito proponiamo alcune azioni che riteniamo di utilità al fine di migliorare l'accesso delle donne alla qualificazione.

1. Migliorare l'accesso delle donne nell'ambito dell'alta qualificazione:

Nell'area dell'alta qualificazione, un tema rilevante è quello del collegamento fra centri di ricerca-università –impresa fondato sullo scambio di risorse umane. In questo ambito rileviamo un andamento positivo della misura D4 (Miglioramento delle risorse umane nel settore della ricerca e dello sviluppo tecnologico) che promuove attività: di alta formazione per lavoratori atipici finalizzata all'acquisizione di una professionalità tecnologicamente aggiornata e a favorire l'applicazione di tecnologie innovative alle imprese; erogazione di borse di studio per laureati/e che presentino progetti di ricerca raccordati con lo sviluppo tecnologico delle imprese toscane, al fine della loro collocazione temporanea.

La valutazione d'efficacia della misura mette in rilievo come il finanziamento di borse di studio per laureati/e che svolgono attività di ricerca all'interno delle PMI locali può produrre effetti significativi riguardo sia all'inserimento dei laureati /e nel mercato del lavoro, sia sull'innalzamento in qualità della domanda di lavoro proveniente dalle PMI.

In questo contesto, vista l'efficacia dell'azione e la scarsa presenza delle donne nel contesto europeo nelle Facoltà Scientifiche⁸ è utile finanziare progetti di ricerca realizzati da laureate e Dottoresse di Ricerca di tali Facoltà all'interno delle PMI. Ciò consentirebbe un maggior accesso delle donne al

⁷ Il Nuovo Patto per uno sviluppo qualificato e maggiori e migliori lavori in Toscana fra i diversi obiettivi rivolti alla promozione di uno sviluppo sostenibile all'interno della nostra regione, si pone quello della costruzione di un sistema regionale di formazione durante tutto l'arco della vita (*life long learning*), prevedendo l'introduzione di strumenti di supporto alla formazione individuale sul modello inglese *dell'individual learning account*. Questo strumento viene introdotto al fine di permettere agli individui di investire nelle proprie competenze, scegliendo ciò che vogliono imparare. Deve essere disponibile per ogni individuo inclusi i lavoratori autonomi (nell'ambito delle risorse non destinate al lavoro dipendente) e deve servire per ogni tipo di programma di apprendimento.

⁸ Gotfried August., *Women, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality*. In Science and Technology. Theme 9- 6/2004.

lavoro qualificato in azienda e allo stesso tempo faciliterebbe un maggior raccordo fra tali facoltà universitarie e il mondo produttivo locale.

Sempre nell'ambito dell'alta qualificazione è utile pubblicizzare e animare maggiormente i *voucher* per l'istruzione post-secondaria (master post-laurea e dottorato di ricerca), ancora poco utilizzati , visto che il programma ha raggiunto solo un terzo circa dei destinatari previsti.

2. Migliorare l'accesso al lavoro delle donne meno qualificate:

Per quanto riguarda la qualificazione dei soggetti con titolo di studio più basso, la scarsa presenza fra i destinatari delle attività concluse di soggetti rientranti in questa tipologia suggerisce l'individuazione di azioni rivolte ad un loro maggiore coinvolgimento. Quest'ultimo dato deve far riflettere in un'ottica di genere per quanto attiene alla realizzazione di percorsi qualificanti per donne in possesso di un titolo di studio di tipo "basso". Queste donne spesso non sono motivate ad accedere a lavori poco qualificati e mal remunerati e necessitano quindi di una maggiore qualificazione professionale che renda per loro possibile un inserimento qualitativamente migliore nel mercato del lavoro.

La mancanza o scarsa presenza di percorsi formativi di riqualificazione indirizzati alle donne meno istruite può generare nuova segregazione. Molti dei corsi di formazione finanziati dal programma per cui è prevista la maggior occupabilità richiedono il diploma di scuola media superiore . I corsi professionalizzanti aperti alle fasce meno istruite riguardano professioni di minor interesse e comunque sono in alcuni casi in numero spesso inferiore ai bisogni dell'utenza.

L'attivazione di un numero maggiore di percorsi formativi professionalizzanti a donne con titolo di studio più basso aiuterebbe il loro ingresso nel mercato del lavoro.

Sempre in questo ambito la qualificazione delle donne con basso profilo professionale nell'ambito delle competenze di base, soprattutto sulle competenze informatiche potrebbe essere di grande utilità . Una fruizione più ampia e gratuita dell'informatica realizzata in tempi più brevi può offrire alle donne in uscita dal mercato del lavoro con poche qualificazioni uno strumento ulteriore sia per cercare autonomamente le opportunità di lavoro (utilizzo dei centri internet point, e di altri strumenti telematici per la ricerca del lavoro) sia per accedere all'offerta di lavoro che nella maggior parte dei casi richiede alle donne delle conoscenze informatiche

3. Migliorare l'accesso delle donne scolarizzate più giovani al mondo del lavoro

Come sappiamo il tirocinio rappresenta uno degli strumenti attraverso i quali favorire il passaggio dei più giovani dal mondo della scuola al mondo del lavoro.

La scarsa fruizione da parte delle donne di questa tipologia di intervento deve farci riflettere in termini di comprensione del fenomeno.

Essendo le donne più scolarizzate degli uomini nella nostra regione, sarebbe utile comprendere quali motivazioni sono legate allo scarso utilizzo da parte delle stesse di questo strumento al fine di incrementarne l'utilizzo.

Concludendo, al fine di programmare azioni mirate sulla qualificazione professionale delle donne sarebbe utile in sede di valutazione del POR utilizzare indicatori orientati al *mainstreaming* di genere. Tali indicatori, qualora applicati sulle misure del programma che contemplano queste tipologie d'azione, potrebbero fornirci indicazioni, circa le motivazioni di minor presenza dell'universo femminile sulle attività di formazione continua e dei tirocini.

Ciò permetterebbe un miglioramento nell'individuazione degli interventi da indirizzare alla componente femminile in un ottica di aumento del tasso di partecipazione delle donne su queste misure.

3. Azioni rivolte a promuovere l'occupazione delle donne in età avanzata (che risulta un problema sia di estensione delle possibilità di lavoro ma anche di emersione da forme, eccessivamente diffuse di lavoro nero e irregolare).

Indicazioni provenienti dalla Valutazione del POR (al 31 dicembre 2003):

L'inserimento lavorativo delle donne in età avanzata costituisce uno degli obiettivi di più difficile realizzazione e rimane un problema aperto.

Abbiamo visto nella prima parte della relazione come fra le destinatarie del programma, le donne comprese nella classe d'età 50-54 anni e oltre i 55 anni sono minoritarie rispetto agli uomini.

Uno strumento utile ad aumentare la presenza di queste donne nel mercato del lavoro può essere quello della riqualificazione delle stesse., soprattutto di quelle con un profilo professionale molto basso. Tuttavia, il problema nell'accesso ai corsi di formazione da parte di molte di queste donne è legato alla loro attività di cura all'interno della famiglia. (soprattutto di assistenza agli anziani).

Al fine di aiutare queste donne nell'accesso ai percorsi formativi è utile l'utilizzo di incentivi rivolti ad alleviare le stesse dal carico di cura familiare durante il periodo formativo. Questi incentivi possono

essere identificati in *vouchers* sociali che le stesse possono utilizzare al fine di pagare le spese di cura per i propri familiari nel periodo complessivo del percorso formativo. In questo modo lo strumento dei *vouchers* sociali diviene di grande utilità per quelle donne che non hanno possibilità di accedere alla qualificazione professionale a causa del grosso carico familiare.

A conclusione della relazione voglio sottolineare come il mio intervento non abbia carattere esaustivo, ma voglia soltanto riflettere sui dati emersi dalla valutazione al fine di realizzare interventi capaci di realizzare un miglioramento nella situazione occupazionale femminile della nostra regione in linea con l'obiettivo previsto dal Vertice di Lisbona per il 2010.