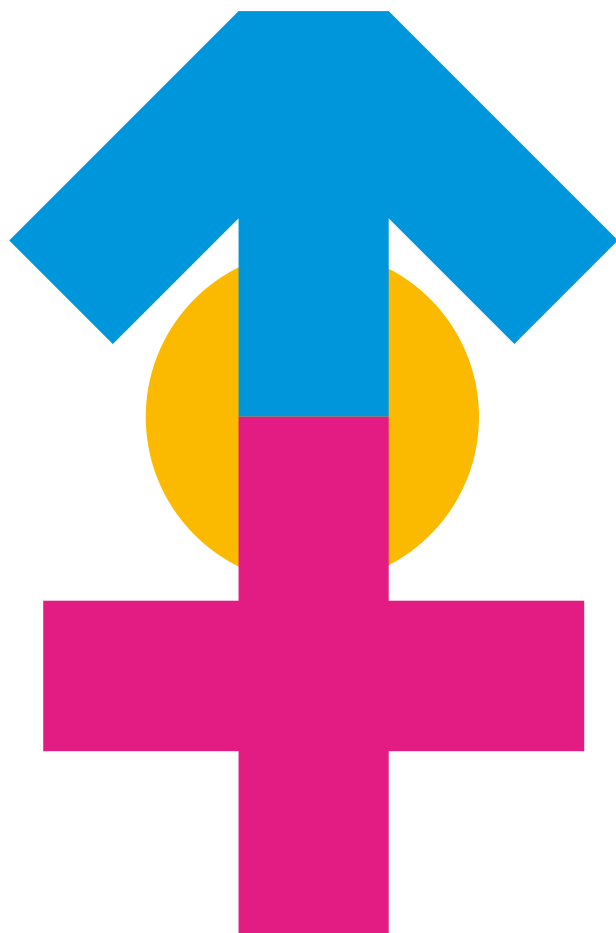


# Toolkit e strumenti per la valutazione in ottica di genere

# MOS

METODI E STRUMENTI VALUTATIVI  
PER IL MAINSTREAMING DI GENERE

Progetto "Metodi e strumenti valutativi  
per il mainstreaming di genere"  
PON Governance e Capacità istituzionale  
2014/2020, Asse 3, Azione 3.1.2.



**UNIONE EUROPEA**  
Fondo Sociale Europeo  
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



**GOVERNANCE  
E CAPACITÀ  
ISTITUZIONALE  
2014-2020**



*Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le pari opportunità*



Lo studio è stato realizzato dal Raggruppamento temporaneo d'impresa tra Lattanzio KIBS S.p.A. e Ismeri Europa s.r.l., su incarico della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità nell'ambito del progetto "Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere" finanziato con le risorse del PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020, Asse 3 - Azione 3.1.2

# SOMMARIO



<b>0. PREMESSA</b>	<b>6</b>
<b>Definizione della valutazione in chiave di genere</b>	<b>8</b>
<b>Come utilizzare il Toolkit</b>	<b>9</b>
<b>S1. TOOL 1 PIANIFICAZIONE</b>	<b>12</b>
<b>S1.1</b> Mappare il programma in chiave di genere	13
<b>S1.2</b> Definire la tipologia delle valutazioni per ciascun ambito di analisi	14
<b>S1.3</b> Checklist per la pianificazione della valutazione in chiave di genere	16
<b>S2. TOOL 2 DISEGNO DI VALUTAZIONE</b>	<b>18</b>
<b>S2.1</b> Il quadro logico in chiave di genere	19
<b>S2.2</b> Specificare le domande di valutazione	20
<b>S2.3</b> Il coinvolgimento degli stakeholder nella fase del disegno di valutazione	21
<b>S2.4</b> Individuare un approccio metodologico appropriato alla valutazione in chiave di genere	23
<b>S2.4.1</b> Valutazione delle azioni dirette per le pari opportunità di genere	25
<b>S2.4.2</b> Valutazione in itinere di azioni indirette per le pari opportunità o aventi implicazioni di genere	25
<b>S2.4.3</b> Valutazione del contributo del programma nel suo complesso alle pari opportunità di genere	26
<b>S3. TOOL 3 I DATI E GLI INDICATORI GENDER SENSITIVE</b>	<b>28</b>
<b>S3.1</b> I dati	29
<b>S3.2</b> Gli indicatori	30
<b>S4. TOOL 4 GESTIONE DELLA VALUTAZIONE</b>	<b>34</b>
<b>S4.1</b> Standard di qualità per una valutazione in chiave di genere	35
<b>S4.2</b> Il mandato di valutazione nel capitolato	35
<b>S4.3</b> Disseminare i risultati della prospettiva di genere	37
<b>ANNEX</b>	<b>38</b>
<b>Annex 1.</b> L'intersezionalità di genere con altre caratteristiche: un esempio riferito alle donne migranti in Italia	39
<b>Annex 2.</b> Un esempio di Teoria del Cambiamento in chiave di genere degli interventi per la mobilità sostenibile del PON Metro 2014-2020	41
<b>Annex 3.</b> Domande di valutazione in chiave di genere secondo i criteri di valutazione UE	42
<b>Annex 4.</b> Mappatura degli Stakeholder	44

<b>Annex 5.</b>	Abbinamento tra i metodi usati nella valutazione di processo e prospettiva di genere	47
<b>Annex 6.</b>	Abbinamento tra i principali approcci usati nella valutazione di impatto e prospettiva di genere	48
<b>Annex 7.</b>	Mappatura fonti per la valutazione di genere	49
<b>Annex 8.</b>	Check-list per verificare la robustezza degli indicatori <i>gender sensitive</i>	56
<b>Annex 9.</b>	Componenti del mandato di valutazione e aspetti della valutazione in chiave di genere	57
<b>Annex 10.</b>	Checklist della qualità dei rapporti di valutazione	59
<b>CONCETTI CHIAVE E GLOSSARIO</b>		<b>61</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>		<b>71</b>



0

**PREMESSA**



Il Toolkit è uno strumento finalizzato al rafforzamento della capacità istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni italiane e ha lo scopo di promuovere una cultura valutativa di genere nelle politiche di sviluppo. Le pari opportunità tra uomini e donne, e il conseguente approccio di mainstreaming di genere promosso dalla UE, oltre a sottendere principi basilari di uguaglianza, sono indispensabili per lo sviluppo socio-economico. Il Toolkit sviluppa queste premesse perseguendo quattro obiettivi:

1. sensibilizzare in primo luogo le Pubbliche Amministrazioni, e in senso più ampio gli stakeholder delle politiche, sul contributo determinante che una cultura di genere può apportare alla qualità e all'efficacia delle politiche di sviluppo;
2. fornire delle linee guida metodologiche e organizzative per la valutazione in chiave di genere all'interno delle prassi valutative correnti, a partire da quelle disciplinate dal Regolamento sulle disposizioni comuni dei Fondi SIE 2021-2027<sup>01</sup> della Politica di coesione europea;
3. proporre degli strumenti per informare con una visione di genere la valutazione intesa come processo: pianificazione, disegno, raccolta dei dati, analisi, comunicazione e utilizzo dei risultati;
4. contribuire al potenziamento della governance multi-livello della valutazione di genere, a partire dal ruolo di indirizzo e raccordo del Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) per le valutazioni sulle pari opportunità condotte ai vari livelli istituzionali.

Il Toolkit è un prodotto del progetto MeS - "Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere" del DPO, finanziato a valere sull'Azione 3.1.2 del PON Governance e Capacità istituzionale 2014-2020. Il Progetto è incentrato sullo sviluppo di strumenti metodologici da applicare sia a settori con tradizionale impatto in termini di pari opportunità, quali quelli del FSE, sia alle politiche sostenute dal FESR. Si intende, così, accrescere l'efficacia delle politiche a partire dalla valutazione dell'impatto che queste hanno sulla vita di uomini e donne rendendo questo impatto leggibile ai decisori e agli stakeholder delle politiche stesse. Il Toolkit riflette questi obiettivi proponendo, da un lato, soluzioni valide per tutti i settori della Politica di coesione e delle politiche di sviluppo, dall'altro enfatizzando la necessità di valutare in chiave di genere anche quegli interventi considerati "neutri" rispetto alle pari opportunità ma di cui, sempre più spesso, studi, ricerche e rapporti istituzionali mostrano le importanti implicazioni di genere. Il Toolkit è stato definito contestualmente a un articolato percorso di studio condotto nel progetto MeS, che ha visto un'analisi delle letterature sulla valutazione di genere e una successiva ricognizione delle buone prassi di valutazione a livello europeo; un'analisi dell'applicazione del principio di parità nei programmi della Politica di coesione in Italia; la definizione di strumenti metodologici per le analisi di genere (Toolkit sul Bilancio di genere e Batteria di indicatori per l'analisi di genere); momenti di confronto con i partner istituzionali organizzati nel corso del progetto; infine, due valutazioni pilota in chiave di genere delle politiche per la mobilità sostenibile dell'Agenda Urbana e per l'autoimprenditorialità femminile. Finalità ultima del Toolkit è dunque quella di completare questo set di strumenti e iniziative in quanto propedeutici alla costituzione del **Tavolo operativo denominato "Rete nazionale del mainstreaming di genere"**.

## DEFINIZIONE DELLA VALUTAZIONE IN CHIAVE DI GENERE

Nonostante i passi in avanti compiuti negli ultimi anni, le disparità di genere persistono in modo evidente nel mercato del lavoro e nell'istruzione, ma sono altrettanto significative in altre sfere d'intervento della Politica di coesione e delle politiche di sviluppo in generale, sebbene più difficili da riconoscere. Le disuguaglianze di genere hanno un carattere strutturale e si riflettono nelle istituzioni e nelle norme sociali. Non deve stupire, quindi, se queste si riproducano anche nell'accesso alle opportunità offerte da investimenti il cui scopo è proprio la rimozione delle disparità e degli squilibri territoriali. Per correggere le criticità strutturali che penalizzano le donne, diventa una scelta cruciale l'adozione di una **lente di genere** nel *policy-making*, e la valutazione può dare un contributo importante affinché questo cambiamento culturale si realizzi.

La Commissione Europea ha preso atto delle disparità strutturali definendo nel 1996, sulla scia della Conferenza mondiale sulle donne di Pechino del 1995, il principio del **mainstreaming di genere** come necessità di tenere *"sistematicamente conto delle differenze che sussistono tra le condizioni, situazioni e necessità delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e azioni comunitarie"* (Commissione Europea, 1996). La strategia UE 2020-2025 per la parità di genere seguirà un **duplice binario**: misure mirate volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche e programmi. La strategia sarà attuata utilizzando l'**intersezionalità come principio trasversale**, vale a dire tenere conto di come il genere si sommi ad altre caratteristiche personali (economiche, sociali, etniche, ecc.) nel determinare esperienze specifiche di svantaggio o addirittura di discriminazione (v. **Annex 1**).

La valutazione in chiave di genere non è un approccio metodologico né una tipologia di valutazione specifica, ma piuttosto una prospettiva di analisi secondo la quale il modo in cui si guarda e si dà valore alle politiche e ai loro effetti è condizionato dalle disuguaglianze di partenza e dalle differenze tra uomini e donne, anche quando le politiche sono finalizzate alle pari opportunità. Si pone quindi l'accento sulle differenze nei bisogni tra uomini e donne per esaminare gli effetti e ridefinire gli impatti desiderabili rispetto ai quali valutare l'efficacia di una politica. Inoltre, la valutazione in chiave di genere guarda a come le disuguaglianze di genere influiscano sulla realizzazione di una politica, tanto nel suo disegno quanto nell'attuazione, e quindi alle disparità nell'accesso alle opportunità offerte dagli investimenti. La valutazione in chiave di genere ha come obiettivo quello di contribuire all'*empowerment* delle donne accrescendo, però, la consapevolezza di tutti gli attori delle policy sull'importanza e sulle implicazioni delle differenze di genere. Questi aspetti influiscono sia sulle modalità della valutazione - come si ricostruisce la logica dell'oggetto di valutazione, si definiscono le domande di valutazione, si utilizzano e combinano le metodologie disponibili, si interpretano e comunicano i risultati - sia sulla governance e l'organizzazione della valutazione stessa.

# COME UTILIZZARE IL TOOLKIT

Il Toolkit è organizzato in quattro parti (Tool), con le relative fasi (Step), e per ciascuna parte presenta degli strumenti e degli esempi in allegato.

Per realizzare una valutazione in chiave di genere, bisogna anzitutto comprendere le implicazioni per la parità di genere dei diversi tipi di interventi sostenuti dalle politiche europee e nazionali per lo sviluppo socio-economico. Il primo step del Tool 1 (S1.1) spiega come "rileggere" un programma da una prospettiva di genere proponendo tre categorie di interventi (azioni dirette, indirette e neutre) per mappare gli elementi dell'oggetto di valutazione in relazione ai loro potenziali effetti sulle pari opportunità. Questo esercizio è utile sia nella fase di programmazione che per la valutazione (inclusi gli esercizi di autovalutazione).

## Classificazione delle politiche di genere

1. Azioni dirette per le pari opportunità di genere finalizzate a:
  - o Promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro;
  - o Riduzione dei divari nelle carriere, nei ruoli, nelle retribuzioni e nei settori lavorativi;
  - o Migliorare l'equilibrio tra vita privata e vita professionale, soprattutto attraverso l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti;
  - o Creazione e consolidamento di nuove imprese e del lavoro autonomo femminile;
  - o Promozione della partecipazione femminile all'istruzione nelle materie scientifiche (STEM).
2. Azioni indirette particolarmente rilevanti per il genere:
  - o Trasporto pubblico e mobilità sostenibile, sono rilevanti poiché, rispetto agli uomini, le donne utilizzano il trasporto pubblico ed hanno abitudini di spostamento diverse;
  - o Competitività delle imprese, le azioni rivolte all'innovazione nelle imprese e la formazione continua indirettamente possono contribuire a correggere gli squilibri di genere nella qualità dell'occupazione e nelle carriere lavorative;
  - o Strategie di sviluppo territoriale (place-based), hanno effetti sul contesto economico, sociale, infrastrutturale del territorio in cui si generano le diseguaglianze, ad esempio possono comportare una maggiore sicurezza per le donne attraverso la rigenerazione urbana oppure creare maggiori opportunità socio-economiche per le donne;
  - o Inclusione sociale attiva.
3. Azioni neutre, afferenti a tutte le altre politiche di sviluppo socio-economico, anche se per definizione considerate "*gender-neutral*", hanno implicazioni di genere. Quest'ultime dovrebbero essere considerate almeno rispetto agli obiettivi strategici della Politica di coesione, quali l'efficienza energetica, il contrasto e l'adattamento al cambiamento climatico e la digitalizzazione.

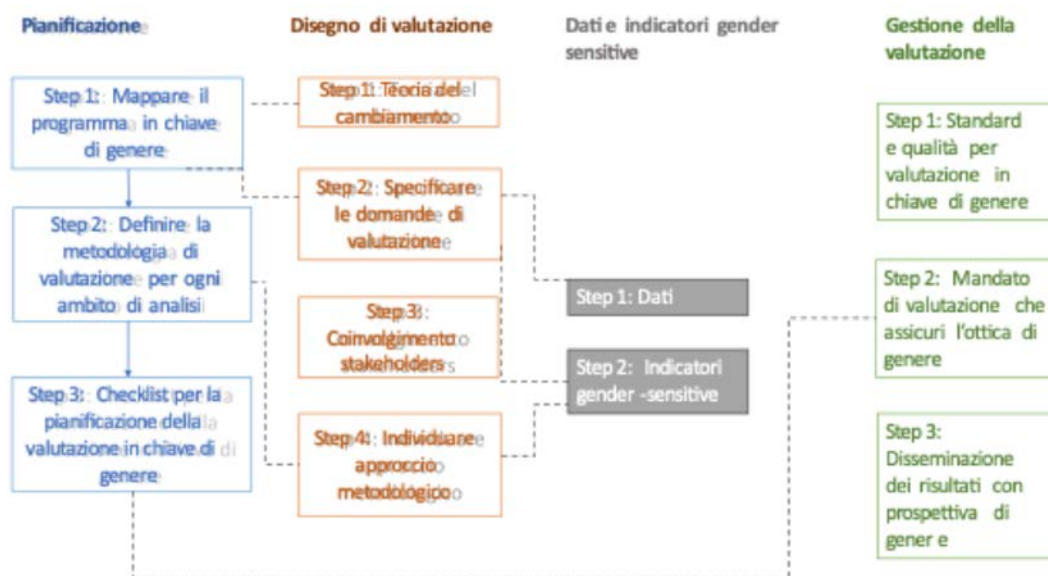
I tre tipi di azione richiedono scelte metodologiche diverse che dipendono non solo dalle caratteristiche dell'intervento da esaminare, ma anche dalle finalità del mandato di valutazione e dai dati disponibili. Alcune azioni della seconda categoria (p.e. per la mobilità) e quelle della terza categoria possono rappresentare una sfida per il valutatore in quanto spesso mancano dati disaggregati per genere sia durante la fase di monitoraggio che dopo l'implementazione dell'intervento. Quindi, spetta al valutatore colmare queste carenze definendo una strategia per la raccolta dei dati da fonti primarie e/o sfruttando fonti secondarie amministrative che possono essere possedute da diverse Amministrazioni.

Il resto del Toolkit spiega come **la prospettiva di genere deve riflettersi nelle diverse fasi della valutazione:**

- **Pianificazione:** quando si pianifica la valutazione di un programma devono essere considerate tutte le misure con possibili implicazioni di genere. Gli step 1.2 e 1.3 del **Tool 1** spiegano come inserire la valutazione in ottica di genere nel Piano di valutazione dei programmi nazionali e regionali della Politica di coesione. Questo Tool può essere utilizzato anche per aggiornare il piano di valutazione, quando questo è già stato preparato, oppure per inserire in corso d'opera una valutazione di genere all'interno di valutazioni di un programma nel suo complesso. Il Tool propone delle macro domande di valutazione che saranno poi sviluppate nel disegno, e in generale aiuta a pianificare la valutazione di genere anche per programmi e interventi non della Politica di coesione.
- **Disegno:** una reinterpretazione dei tradizionali criteri di valutazione (efficienza, efficacia, rilevanza, coerenza, valore aggiunto UE) è necessaria per tenere conto dei costrutti socio-culturali ed economici alla base delle disuguaglianze di genere, mentre le domande di valutazione devono essere definite nella consapevolezza che la maggior parte degli interventi hanno effetti di genere. Il **Tool 2** delinea i principi del disegno di valutazione in chiave di genere ed è utile sia per le Pubbliche Amministrazioni che per gli esperti che si occupano della valutazione. Il Tool spiega come specificare le domande di valutazione utilizzando una "mappa di valori" di genere per ricostruire la logica d'intervento; come coinvolgere gli stakeholder nella valutazione; come scegliere l'approccio metodologico in base alle caratteristiche agli obiettivi della valutazione e alle caratteristiche dell'oggetto della valutazione; infine propone tra possibili esempi di valutazioni di processo e di impatto.
- **I dati e gli indicatori di genere:** il **Tool 3** è una guida ai dati e agli indicatori necessari per condurre una valutazione in chiave di genere. Questo tool è importante per individuare e determinare gli effetti della politica.
- **Mandato e gestione della valutazione e diffusione dei risultati:** i termini per il mandato della valutazione - che può essere affidata ad esperti indipendenti esterni oppure a strutture della Pubblica Amministrazione che gestiscono la valutazione o, ancora, essere condotta dalle stesse strutture responsabili del programma in forma di autovalutazione - devono tenere conto che specifiche competenze sui divari di genere e le pari opportunità sono determinanti per imprimere una connotazione di genere allo studio. Può essere necessario prevedere attività, modalità di lavoro e interazioni specifiche per la valutazione di genere. Governance e controllo della qualità dei processi di valutazione sono cruciali affinché nel corso dell'analisi venga mantenuta la prospettiva di genere. Gli esiti della valutazione devono portare a una riflessione sul disegno e l'implementazione degli interventi e a una maggiore attenzione da parte dei

soggetti coinvolti nei programmi (p.e. i beneficiari dei finanziamenti) ai risultati che incidono sulle pari opportunità. Il **Tool 4** vuole essere uno strumento per aiutare le Pubbliche Amministrazioni ad incorporare elementi di genere nel mandato di valutazione e nella sua gestione.

La figura 1 riassume la struttura del Toolkit specificando le varie fasi di ciascun tool/



**Messaggio principale:** necessità di prevedere la valutazione in ottica di genere nel Piano di Valutazione dei programmi nazionali e regionali della Politica di coesione e, in generale, nelle politiche di sviluppo pianificando appositi rapporti e/o focus valutativi, sia in itinere che ex post.

# S1

**TOOL 1**  
**PIANIFICAZIONE**

Il tool 1 si articola in tre attività principali:

1. mappare il programma in chiave di genere,
2. definire la tipologia delle valutazioni per ciascun ambito di analisi,
3. controllare tramite check-list la pianificazione della valutazione in chiave di genere.

## S1.1 MAPPARE IL PROGRAMMA IN CHIAVE DI GENERE

**Messaggio principale: tutti gli interventi, indipendentemente dalla loro natura, possono avere implicazioni ed effetti di genere, che è necessario analizzare preventivamente riesaminando in modo critico le azioni previste da una politica/programma/intervento.**

Lo scopo della mappatura è quello di analizzare la rilevanza delle azioni di una politica/programma/intervento (in breve "intervento") rispetto alle pari opportunità tra uomini e donne, tenendo anche conto dei divari di genere che caratterizzano il contesto di riferimento.

Dopo aver accorpato le azioni dell'intervento in cluster omogenei per obiettivi e strumenti, i cluster sono divisi nelle **categorie precedenti: azioni dirette, indirette e neutre** (ma con implicazioni di genere). Il secondo passaggio consiste nel valutare la rilevanza di genere dei cluster utilizzando i seguenti criteri:

- influenza sulla parità tra uomini e donne nel contesto di riferimento, nella misura in cui il cluster riguarda settori in cui maggiori sono i divari tra uomini e donne nel contesto dato; e.g. interventi per la promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e imprenditorialità femminile;
- capacità di rispondere ai bisogni specifici delle donne;
- potenziale produzione di effetti diversi a seconda del genere, interrogandosi anche sugli effetti che possono aumentare le disparità; e.g. interventi di sviluppo urbano, trasporto pubblico etc. che producono effetti diversi per donne e uomini;
- presenza di ostacoli che possono determinare una differenziazione sulla base del genere nella partecipazione agli interventi.

## S1.2 DEFINIRE LA TIPOLOGIA DELLE VALUTAZIONI PER CIASCUN AMBITO DI ANALISI

**Messaggio principale: il Piano di Valutazione deve individuare delle macro domande di valutazione sulle pari opportunità di genere e prevedere delle analisi in chiave di genere relative sia ai processi di attuazione che agli impatti**

Una volta stabilito se e come i cluster di azioni interessano le pari opportunità e, in generale, presentano implicazioni di genere, si procede ad individuare delle **macro domande di valutazione**, che saranno poi specificate nel disegno di valutazione dei singoli studi, ma che sono fondamentali per stabilire cosa, quando e come valutare. Alcune macro domande sono ad esempio:

- Come viene applicato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne? Tale applicazione consente di perseguire adeguatamente gli obiettivi di parità di genere?
- C'è equità dal punto di vista di genere nella partecipazione e nella distribuzione delle risorse e dei benefici dell'intervento nel suo complesso?
- Ci sono differenze tra gli impatti per donne e uomini ed eventualmente perché?
- In che misura gli impatti sono influenzati dalle condizioni di genere che caratterizzano il contesto?
- Ecc.

Ogni macro domanda è quindi associata alla tipologia di valutazione da realizzare, di processo o di impatto. La tabella mostra alcuni esempi di temi di analisi distinti sulla base dell'oggetto e della tipologia di valutazione.



**Tabella 1: Tipi di intervento e possibili contenuti della valutazione**

Oggetto della valutazione	Tipo di valutazione	
	Valutazione di processo	Valutazione di impatto
Azioni dirette	Bisogni delle donne e fattori di contesto considerati nel disegno degli interventi Problematiche specifiche di attuazione rispetto agli altri interventi Modalità di applicazione del principio di parità tra uomini e donne con particolare riferimento alle donne più svantaggiate	Miglioramento della condizione delle destinatarie dopo l'intervento Effetti sulla riduzione delle disuguaglianze di genere Sostenibilità dell'impatto
Azioni indirette	Allocazione delle risorse e delle opportunità distinte tra donne e uomini Partecipazione e/o distribuzione dei benefici tra donne e uomini Modalità di applicazione del principio di parità tra uomini e donne nell'attuazione	Differenze nei risultati tra donne e uomini Influenza del genere sui risultati ottenuti Effetti, attesi o inattesi, su problematiche specifiche di genere collegate direttamente o indirettamente al settore d'investimento analizzato
Azioni neutre (ma con implicazioni di genere)	Modalità di applicazione del principio di parità tra uomini e donne nella implementazione, con particolare riferimento alla allocazione delle risorse per ambito e tipologia di azione e al disegno degli interventi	Effetti, attesi o inattesi, su problematiche specifiche di genere collegate direttamente o indirettamente al settore d'investimento analizzato

La **Valutazione di processo** si focalizza sull'implementazione del programma/intervento, ne accompagna l'attuazione ed enfatizza gli aspetti legati ai criteri di rilevanza, efficienza e coerenza, meno al criterio di efficacia – anche se quest'ultimo è comunque considerato per quanto riguarda la capacità del programma/intervento di produrre gli output attesi e/o risultati intermedi, così come di raggiungere le platee target (imprese, persone, entità, ecc.). Per analizzare la dimensione di genere di un programma nella sua fase di attuazione, diventano di capitale importanza alcune questioni:

- se e come i bisogni di genere sono stati considerati nella definizione e nel disegno dell'intervento;
- come sono stati pianificati gli interventi (avvisi, ecc.);
- come viene applicato il principio trasversale delle pari opportunità di genere nella selezione delle operazioni;
- le differenze di genere nei benefici offerti dal programma, ad esempio, per gli interventi rivolti alle persone sono rilevanti le risorse finanziarie allocate pro capite, i giorni di permanenza nel programma, ecc.; per gli altri interventi si deve considerare l'accesso ai servizi, l'utilizzo delle infrastrutture, il coinvolgimento di donne e uomini come destinatari indiretti (ad esempio negli aiuti di stato), ecc.

La **Valutazione di impatto** si focalizza su risultati ed effetti e, come noto, si realizza dopo un congruo periodo dalla conclusione dell'intervento o del programma, che varia in base alla tipologia dell'intervento o degli interventi esaminati. Lo scopo della valutazione può riguardare gli effetti, diretti e indiretti, per donne e uomini, o stimare i cambiamenti nella disuguaglianza di genere attribuibili all'intervento. Nello specifico prevede dei requisiti minimi in riferimento alla pari opportunità tra uomini e donne:

- Specificare gli effetti attesi con riferimento a uomini e donne;
- Distinguere i risultati tra uomini e donne, assicurando la rappresentatività di campioni e gruppi di controllo in base al sesso;
- Considerare anche altre caratteristiche di svantaggio che si sommano al genere, per analizzarne l'influenza sugli impatti.

## S1.3

# CHECKLIST PER LA PIANIFICAZIONE DELLA VALUTAZIONE IN CHIAVE DI GENERE

Di seguito si propone una semplice check-list per controllare l'attenzione alla dimensione di genere nella definizione del Piano di Valutazione:

Possibili elementi di genere da considerare nel piano	Si	No
L'analisi del contesto fa riferimento a politiche europee e nazionali per le pari opportunità?		
Si fa riferimento al principio trasversale delle pari opportunità di genere nel programma/intervento?		
La ricostruzione della Logica d'intervento include considerazioni, assunti, ecc. in chiave di genere?		
Gli obiettivi della valutazione incorporano o riflettono considerazioni sull'uguaglianza di genere?		
Il piano prevede delle domande di valutazione che tengano conto delle differenze di genere?		

Il Tool 2 si compone di quattro elementi principali:

- Una "mappa dei valori" per definire il quadro logico dell'intervento in chiave di genere;
- Come specificare le domande di valutazione a partire dal quadro logico in chiave di genere;
- Il ruolo degli stakeholder nel disegno di valutazione;
- Come individuare un approccio metodologico appropriato per la valutazione in chiave di genere.



# S2

**TOOL 2**  
**DISEGNO DI VALUTAZIONE**

## S2.1 IL QUADRO LOGICO IN CHIAVE DI GENERE

Il quadro logico di intervento è un importante strumento per preparare il disegno di valutazione in quanto aiuta a identificare la sequenza di input, output, risultati e impatti attesi, stabilendo come questi elementi sono connessi tra di loro nelle condizioni di contesto date (socio-economiche e istituzionali). Inoltre, andrebbero specificate le condizioni che possono facilitare od ostacolare tali sequenze. Lo strumento può essere utilizzato a vari livelli ed essere più o meno dettagliato a seconda dell'ampiezza dell'oggetto di analisi (politica, programma, azione).

Avvalersi di un **"mappa di valori"** per l'uguaglianza di genere nella Politica di coesione e nelle politiche di sviluppo in generale, può essere molto utile per definire il quadro logico in chiave di genere. La Strategia Nazionale per la Parità di Genere è una delle condizioni abilitanti trasversali della programmazione dei Fondi strutturali e di investimento europei 2021-2027, e si fonda su una visione a lungo termine che rappresenta lo schema *"di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere"* dell'Italia.

Rispetto alle 5 priorità strategiche individuate per il quinquennio 2021-2026<sup>02</sup>, emergono alcune tematiche di rilievo per la valutazione della Politica di coesione e delle politiche di sviluppo, come illustrato in tabella.

Valori	Temi della valutazione
<b>Lavoro:</b> Equità del mondo del lavoro in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità	Contributo alla conciliazione vita e carriera dei genitori Sviluppo dell'imprenditoria femminile in ambiti innovativi. Contributo all'occupazione femminile e alla qualità dell'occupazione delle donne
<b>Competenze:</b> Equità retributiva tra uomini e donne	Sostegno agli oneri di cura Valorizzazione e sviluppo delle competenze femminili
<b>Reddito:</b> Uguaglianza di opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali	Contributo alla partecipazione delle donne all'istruzione nelle materie STEM Capacità di promuovere l'occupazione femminile nei settori con una forte connotazione maschile e di quella maschile nei settori a connotazione femminile
<b>Tempo:</b> Parità tra uomini e donne nello svolgimento delle attività di cura e assistenza non remunerate	Capacità di promuovere qualità, accessibilità economica e capillarità territoriale dei servizi per la prima infanzia
<b>Potere:</b> Uguaglianza economica, politica, sociale e culturale tra uomini e donne	Integrazione della visione di genere nella definizione e attuazione degli investimenti pubblici Parità di accesso ai programmi di investimento e capacità di promuovere l'accesso delle donne ai servizi pubblici Eguale distribuzione di genere dei benefici degli investimenti Promozione di investimenti in settori maggiormente rispondenti alle esigenze delle donne (es. trasporto pubblico) Contributo alla riduzione del rischio di violenza di genere (es. sicurezza nelle strategie territoriali)

<sup>02</sup>) Dipartimento per le Pari Opportunità, *Strategia Nazionale per le Parità di Genere*, luglio 2021, p. 12.

La costruzione del quadro logico inizia considerando la "rilevanza di genere" delle azioni oggetto di valutazione (precedentemente definito, v. S1), e viene poi sviluppata alla luce delle tematiche valoriali pertinenti all'oggetto e alla tipologia di valutazione di cui si sta definendo il disegno. In questo modo si identifica una sequenza di causalità da cui dipendono gli effetti di genere. La mappa valoriale fornisce infatti le indicazioni per tradurre gli impatti di genere in indicatori appropriati e per stabilire come questi dipendano da input e output specifici, come il peso dei diversi tipi di azioni finanziate (diretta, indiretta o "neutra"), la partecipazione femminile e l'equa distribuzione delle risorse investite tra uomini e donne. Ad esempio, nel caso degli impatti occupazionali si tratta di dare maggiore importanza alla qualità del lavoro, ai settori d'impiego e all'incremento del reddito riferiti all'occupazione creata.

## S2.2 SPECIFICARE LE DOMANDE DI VALUTAZIONE

**Messaggio principale: la definizione delle domande di valutazione deve assicurare che venga mantenuta la prospettiva di genere nel passaggio dalla pianificazione al disegno della valutazione.**

Come indicato dall'EIGE, in una valutazione in chiave di genere le domande devono consentire di analizzare da un punto di vista di genere tutti gli aspetti rilevanti di un intervento ossia i processi le attività, gli output, i risultati e gli impatti<sup>03</sup>. È dunque evidente l'utilità del quadro logico in chiave di genere per definire domande appropriate per questo tipo di valutazione, ma anche per identificare gli elementi della sequenza logica sui quali è più interessante e utile soffermarsi in base agli obiettivi della valutazione e alle conoscenze pregresse.

L'EIGE offre una reinterpretazione in chiave di genere dei criteri di valutazione comunemente utilizzati nella Politica di coesione<sup>04</sup>: rilevanza, efficacia, efficienza, coerenza, valore aggiunto EU<sup>05</sup>. Inoltre, a partire dagli stessi criteri, l'OCSE ha sviluppato lo strumento (*gender lens*) per la valutazione in chiave di genere. Per la definizione delle domande di valutazione in chiave di genere, è utile seguire gli esempi forniti da EIGE e OCSE riportati in **Annex 3**.

03) EIGE, *Gender-responsive evaluation*, 2022, p. 19.

04) Commissione Europea, *Better Regulation Toolbox*, 2021.

05) EIGE, *Gender-responsive evaluation*, 2022, p. 18.

## S2.3

# IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER NELLA FASE DEL DISEGNO DI VALUTAZIONE

Il coinvolgimento degli stakeholder è un passaggio chiave per la valutazione. Gli stakeholder sono soggetti (pubblici e/o privati, individuali e/o collettivi) che hanno interesse nella politica e che con i loro comportamenti possono influire sui risultati. Quindi, il loro coinvolgimento è importante per definire il disegno di valutazione e informare le domande di valutazione, per favorire la partecipazione di questi soggetti alla valutazione (raccolgere informazioni, discutere l'implementazione) e promuovere il futuro utilizzo dei suoi risultati.

Il partenariato è un metodo consolidato in Italia, in linea con quanto prescritto dai regolamenti della Politica di coesione. Un rafforzamento del **dialogo partenariale** con i soggetti che si occupano specificamente delle donne e delle pari opportunità, in particolare tra le organizzazioni della società civili e del Terzo settore, è importante nella valutazione in ottica di genere. Bisogna quindi fare una selezione accurata per individuare le rappresentanze più utili e rilevanti.

Gli stakeholder con interesse nei programmi comunitari sono enti pubblici e organizzazioni della società civile, nonché i funzionari responsabili dell'implementazione di un programma e i beneficiari. Nel definire la rappresentanza degli interessi in ottica di genere occorre superare la logica settoriale e capire quale contributo possano dare le diverse tipologie di attori.

Gli stakeholder da coinvolgere nel processo di valutazione devono essere individuati in considerazione delle diverse categorie: da un lato, stakeholder **primari/funzionali/diretti** e, dall'altro, stakeholder **secondari/competenti/indiretti**.

La distinzione attiene al grado di influenza nei processi di valutazione. Tuttavia, a fronte della peculiarità e della trasversalità della valutazione in chiave di genere, è verosimile che tutti gli stakeholder possano contribuire al raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle disparità.

- Nella **prima categoria** rientrano le persone fisiche e/o giuridiche rilevanti per il buon esito del programma, tra cui i destinatari diretti e indiretti, i soggetti che hanno funzioni di governo e/o di gestione del progetto e altri soggetti individuati in considerazioni della capacità di influenza che gli stessi hanno sull'intervento.
- Nella **seconda categoria** rientrano, invece, le persone fisiche e/o giuridiche competenti negli ambiti di azione del progetto, che possono fornire informazioni e conoscenza (in particolare, in quei casi in cui non è possibile avere un riscontro diretto con dati di genere sufficientemente analitici e/o aggiornati) sul contesto socio-culturale in cui il progetto si inserisce, sui target di destinatari e sugli approcci per governare i cambiamenti in atto. Il loro contributo diventa essenziale in quei casi in cui non sia possibile il riscontro attraverso dati di genere sufficientemente dettagliati. Tra questi rientrano, in particolare, gli esperti di tematiche di genere, gli organismi istituzionali per la parità di genere, le organizzazioni femministe e/o femminili, oltre che gli esperti di tematiche diverse che richiedono, tuttavia, l'integrazione della prospettiva di genere.

Una **mappatura degli stakeholder** da coinvolgere nella valutazione in chiave di genere è presentata nell'**Annex 4**. La mappa permette un doppio utilizzo a supporto

dell'implementazione delle azioni valutative, infatti, il coinvolgimento degli stakeholder, si ricorda, può avvenire nella fase del disegno della valutazione, così che il valutatore possa avere la sensibilità per capire come progettare al meglio in chiave di genere la valutazione; oppure nella fase di realizzazione della valutazione, in cui selezionare un campione di soggetti rilevanti sul tema di genere che può essere interpellato.

Il confronto sulle tematiche di genere deve essere integrato nelle modalità di consultazione comunemente utilizzate, prevedendo ad esempio sessioni specifiche all'interno di:

- **Interviste individuali o di gruppo** che generalmente servono a sintonizzare le prospettive dei decisori politici e dei funzionari responsabili dell'attuazione;
- **Incontri e questionari** utilizzati per consultare i partner sociali o altre amministrazioni di rilievo per il programma, chiedendo la partecipazione dei soggetti che a loro interno si occupano di pari opportunità di genere come condizione da affiancare agli altri impegni richiesti ai partner (competenza, partecipazione, collaborazione, ecc.);
- **Indagini e focus group** generalmente utilizzati per consultare i beneficiari che costituiscono ampie e diversificate platee, chiedendo loro come si posizionano rispetto al principio delle pari opportunità di genere, in che misura ne tengono conto e come gli interventi possono essere meglio disegnati al fine di contribuire al riequilibrio delle relazioni di genere.



## S2.4 INDIVIDUARE UN APPROCCIO METODOLOGICO APPROPRIATO ALLA VALUTAZIONE IN CHIAVE DI GENERE

Definite le domande di valutazione, per completare il disegno di valutazione occorre individuare un approccio metodologico adeguato in base a:

- le domande di valutazione in chiave di genere, che individuano gli aspetti e gli effetti da analizzare dell'intervento;
- le caratteristiche dell'intervento e il tipo di causalità da analizzare, ricostruite tramite il quadro logico (v. S2.1),
- gli approcci metodologici disponibili tra cui scegliere le metodologie più appropriate per rispondere alle domande di valutazione.

Se l'obiettivo della valutazione è quantificare gli impatti, allora è sufficiente un'analisi quantitativa che dimostri la relazione di causalità tra intervento e risultati osservati. Se invece l'obiettivo è quello di approfondire *come* e *perché* l'intervento abbia funzionato e accertarsi della sua eventuale replicabilità, allora è fondamentale ricorrere ad **approcci basati sulla teoria**.

La Teoria del Cambiamento (TdC) può essere utilizzata per anticipare le sequenze causali dell'intervento e guidare il processo di raccolta dei dati tracciando i cambiamenti in divenire (valutazioni in-itinere); oppure serve a capire e dare un significato a quello che è successo una volta che i dati sono stati raccolti, ricostruendo quello che è stato effettivamente il percorso di cambiamento attivato dall'intervento (valutazione ex-post)<sup>06</sup>. È bene chiarire che la TdC è simile alla Logica dell'intervento proposta per il disegno di valutazione, ma è più complessa e più efficace per lo svolgimento della valutazione. Infatti, oltre alle sequenze input-output-risultati-impatti, la TdC approfondisce le relazioni causali tra questi elementi (semplici o complesse) basandosi su ipotesi di funzionamento degli interventi (cambiamento dei comportamenti individuali e sociali), che devono essere esplicitate per essere poi verificate nella valutazione. In sintesi, la TdC individua gli stakeholder e i meccanismi sociali ed economici che consentono di realizzare gli effetti previsti. Si ritiene la TdC particolarmente indicata per la valutazione in chiave di genere poiché aiuta a sviluppare una prospettiva femminile nell'analisi delle policy. L'impiego della TdC non dovrebbe essere trascurato anche in combinazione con le analisi quantitative, come il controfattuale o lo studio delle correlazioni statistiche tra effetti ed interventi. Ciò è valido soprattutto per la valutazione in chiave di genere che, come più volte detto, ha tra i suoi obiettivi quello di capire se e perché ci sono differenze tra i risultati di un intervento per le donne e per gli uomini. In questi casi, avere una buona teoria a monte consente di interpretare eventuali differenze di genere, di capire se sono state trascurati i "bisogni di genere" nel disegno dell'intervento.

Si elencano alcuni elementi essenziali per sviluppare un TdC in chiave di genere:

- le componenti dell'intervento che possono incidere sulle pari opportunità di genere;

06) Funnell, S.C., Rogers, P.J. (2011). *Purposeful Program Theory: Effective Use of Theories of Change and Logic Models*. John Wiley & Sons 2011, 9780470939895

- i fattori di contesto, in particolare i divari di genere, che influenzano il funzionamento e gli effetti dell'intervento;
- i meccanismi sociali che determino i cambiamenti specificamente per le donne, ossia le assunzioni riguardo ai comportamenti dei diversi attori su cui si basano gli effetti attesi e la TdC;
- l'eventuale influenza positiva o negativa di altri interventi. Ad esempio, interventi contestuali per le pari opportunità possono avere un effetto moltiplicativo sugli effetti dell'intervento in esame;
- gli effetti, sia negativi che positivi, che non sono stati vagliati nel disegno dell'intervento ma che sono reperibili dalla letteratura o da esperienze analoghe;
- le ipotesi necessarie per assicurare la sostenibilità dei risultati in termini di pari opportunità.

Alcuni metodi aiutano a sviluppare la Teoria del Cambiamento o la sua revisione in ottica di genere:

- analisi situazionale (*situation analysis*): identificazione dei problemi, cause, opportunità e conseguenze. Si identificano le disuguaglianze tra donne e uomini nell'ambito del programma/intervento, i bisogni differenziati per genere, fattori di contesto che possono inasprire tali disuguaglianze e riconoscere le opportunità scaturite dalle azioni dell'intervento per ridurle;
- revisione della documentazione esistente per identificare informazioni disponibili disaggregate per genere;
- analisi della letteratura, della letteratura istituzionale, di valutazioni di interventi analoghi;
- ascolto degli stakeholder per accogliere le loro percezioni sull'intervento e su come pensano possa impattare sulle pari opportunità di genere.

L'**Annex 2** propone un esempio di Teoria del Cambiamento in ottica di genere degli interventi per la mobilità urbana sostenibile.

I **casì studio** sono un ulteriore approccio che presenta delle caratteristiche interessanti per le finalità della valutazione in chiave di genere. L'utilizzo dei casi studio presenta dei vantaggi nella misura in cui non è richiesta un'elevata numerosità di casi ed assicura una analisi più approfondita degli effetti. Inoltre, si possono studiare anche le interazioni tra diversi interventi e politiche. Nel definire l'unità di analisi e i criteri di scelta dei casi è necessario tener conto delle specificità delle variabili utilizzate per confrontare gli effetti tra donne e uomini.

Inoltre, per un'accurata analisi di genere la letteratura consiglia<sup>07</sup>:

- l'utilizzo di metodi misti quali-quantitativi, tra l'altro già molto diffusi nella valutazione della Politica di coesione in Italia: i metodi quantitativi sono utili a stimare l'esistenza di un effetto e la sua entità, possibilmente al netto di altri fattori, ma l'utilizzo dei metodi qualitativi aiuta a comprendere i meccanismi più in profondità. Può far emergere criticità ma anche potenzialità che una semplice analisi dei dati potrebbe non cogliere;
- l'inclusione di aspetti partecipativi nella metodologia combinati con altri approcci: organizzare interviste o focus groups con i beneficiari o organizzazioni del territorio è importante per accogliere la prospettiva di genere e individuare

07) Bustelo, M., (2017) *Evaluation from a Gender+ Perspective as a Key Element for (Re)gendering the Policymaking Process*. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), 84-101, DOI: 10.1080/1554477X.2016.1198211  
 Espinosa, J. (2013). *Moving towards gender-sensitive evaluation? Practices and challenges in international-development evaluation*. *Evaluation*, 19(2), 171-182. <https://doi.org/10.1177/1356389013485195>

gli effetti del programma/intervento sulle donne.

Negli **Annex 5 e 6** sono presentati gli approcci metodologici principali per una valutazione di processo e di impatto e come devono essere usati per una valutazione in chiave di genere.

Negli step successivi si propongono tre possibili valutazioni che possono essere inserite negli aggiornamenti dei Piani di valutazione della programmazione 2021-2026

### **S2.4.1 VALUTAZIONE DELLE AZIONI DIRETTE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE**

Questo tipo di valutazione analizza i risultati e, quando possibile in base allo stato di attuazione degli interventi, gli impatti. Lo scopo è valutare gli effetti di *empowerment* delle donne nei settori di intervento esaminati e si consiglia di utilizzare metodi quantitativi (analisi dei dati di monitoraggio, sondaggi, gruppi di controllo, ecc.), anche per analizzare la condizione delle donne prima e dopo l'intervento (es. interviste strutturate all'inizio dell'intervento e ripetute dopo un determinato periodo dalla conclusione), uniti a un approccio partecipato per dare voce al punto di vista delle destinatarie.

### **S2.4.2 VALUTAZIONE IN ITINERE DI AZIONI INDIRETTE PER LE PARI OPPORTUNITÀ O AVENTI SIGNIFICATIVE IMPLICAZIONI DI GENERE**

La valutazione in itinere si concentra su uno o più cluster di azioni sensibili al genere individuate nella mappatura iniziale, è basata sulla ricostruzione della teoria dal punto di vista del genere e mira a individuare/testare i meccanismi che favoriscono la partecipazione delle donne e/o una risposta ai bisogni di genere. In una valutazione di processo, dunque, occorrerà chiedersi in che misura i progetti hanno preso in considerazione i bisogni e le priorità delle donne: in particolare, il tema potrà essere più correttamente affrontato focalizzando l'attenzione non solo sui risultati collegati più direttamente alle persone che sono destinatarie delle azioni, ma anche sugli effetti più generali di sistema. Il disegno di valutazione deve **assumere come focus gli esiti differenziati** che i processi di attuazione di un programma possono avere sulle donne e sugli uomini, evidenziando alcune questioni che costituiscono gli aspetti chiave della valutazione di processo, tra cui l'analisi dei bisogni e la scelta delle priorità, l'allocatione delle risorse, i gruppi target, i criteri con cui vengono selezionate le operazioni, l'individuazione degli esiti attesi, il monitoraggio e i criteri con cui si valuta l'efficacia rispetto agli obiettivi previsti. La valutazione in itinere è condotta prevalentemente tramite analisi desk - es. analisi degli indicatori di contesto (vedi indicatori T3), analisi dei criteri di selezione, ecc. - e interviste ai beneficiari. Si può consigliare anche l'uso di casi di studio per approfondire il funzionamento di interventi di particolare rilievo per i loro potenziali effetti di genere e identificati già nella mappatura iniziale.

### S2.4.3 VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO DEL PROGRAMMA NEL SUO COMPLESSO ALLE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE

Può essere condotta in itinere e/o ex post e riguarda i risultati in itinere o gli impatti del programma dal punto di vista del genere. Oltre ai metodi quantitativi si consiglia un ampio ricorso alle opinioni degli stakeholder rappresentativi degli interessi di genere a livello nazionale/regionale, utilizzando ad esempio approcci come la *contribution analysis*, la ricostruzione dei processi di cambiamento, ecc. Ove opportuno si consigliano anche casi di studio su base territoriale o settoriale, a seconda della natura del programma, per approfondire gli effetti complessivi, attesi e inattesi che possono derivare dall'intervento, nonché il bilancio di genere per analizzare le disparità nella distribuzione delle opportunità e dei benefici.

**Messaggio principale: la valutazione in chiave di genere richiede la definizione degli indicatori in grado di catturare le esigenze e le problematiche di genere (indicatori "gender-sensitive").**



# S3

**TOOL 3**  
**I DATI E GLI INDICATORI**  
***GENDER SENSITIVE***

## S3.1 I DATI

L'individuazione dei dati da **utilizzare nella valutazione** richiede l'analisi dei dati disponibili e della loro accessibilità. In questa fase, è possibile prevedere anche quali potrebbero essere **le azioni per migliorare l'accessibilità dei dati** attraverso, ad esempio, dei puntuali accordi con le fonti di dati amministrativi. Talvolta, infatti, alcuni dati non vengono resi disponibili in una disaggregazione per genere sebbene nella fase di raccolta questa variabile venga considerata.

Le fonti di dati utilizzabili si suddividono in **tre categorie principali** in cui ricadono diverse tipologie di informazioni, necessarie a seconda delle specifiche analisi valutative:

- **Fonti primarie:** informazioni e dati raccolti appositamente dal valutatore per l'analisi dei temi oggetto della valutazione e per rispondere alle relative domande valutative. Possono essere di tipo quantitativo o qualitativo e raccolti avvalendosi di metodi di indagine differenziati rispetto all'obiettivo e alle disponibilità di risorse.
- **Fonti secondarie amministrative:** informazioni e dati che derivano da fonti già disponibili o raccolti per scopi diversi dalla valutazione che viene condotta. Possono essere dati provenienti da registri amministrativi di fonti ufficiali (ad esempio: registro delle imprese delle CCIAA, comunicazioni obbligatorie di avviamento al lavoro, ecc.) o dati di monitoraggio relativi al programma, che comprendono le informazioni tratte dai sistemi informativi utilizzati, fisici, procedurali e finanziari inerenti agli interventi, ai soggetti o territori beneficiari, e da altra documentazione
- **Fonti secondarie statistiche:** informazioni e dati di contesto che derivano da fonti già disponibili (ISTAT, INPS, INAIL, UNIONCAMERE, ecc.). Tra i principali produttori di dati secondari di fonti statistiche in Italia vi è l'ISTAT a cui si aggiungono gli uffici di statistica delle Amministrazioni centrali, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e delle Camere di Commercio, con un dettaglio che può raggiungere il livello comunale. Altre fonti sono analisi, ricerche e studi di settore riguardanti specifici temi.

L'utilizzo dei diversi tipi di dati ricavabili da tali fonti, che spaziano dalla documentazione dei progetti ai dati statistici, dalle indagini per analizzare i comportamenti e le percezioni degli attori implicati nel programma, alla letteratura e ai dati amministrativi, va correlato ai diversi approcci metodologici utilizzati nella valutazione. A seconda del tipo di intervento, le attività di analisi e valutazione possono prevedere un **mix di attività desk di dati secondari esistenti e la raccolta di dati primari attraverso indagini dirette**. La definizione di un impianto valutativo efficace è strettamente correlata alla disponibilità e alla qualità dei dati ritenuti necessari, così come all'individuazione delle procedure di rilevazione ed utilizzazione.

Una **mappatura delle fonti** e dei dati è dunque il punto di partenza per poter mettere in luce, da un lato, la ricchezza del materiale già disponibile e sul quale è possibile lavorare per individuare e beneficiare di possibili indicatori, dall'altro le lacune esistenti che conducono ad una reale mancanza di dati significativi soprattutto per quanto riguarda il livello territoriale o in alcuni casi difficoltà di accesso a dati esistenti ma non resi disponibili, come a voler sollecitare un percorso di miglioramento riguardo all'attenzione da porre per colmare tale mancanza di informazioni.

I programmi o interventi che non prevedono un'attenzione alla dimensione di genere possono rappresentare una sfida per il valutatore che spesso si confronta con la mancanza di dati disaggregati per donne e uomini sia in fase di monitoraggio che nell'analisi di impatto. I limiti ancora rilevabili nei dati declinati per genere costituiscono un freno alla possibilità di realizzare un'efficace valutazione dell'impatto di genere delle politiche. La disamina delle fonti disponibili evidenzia contestualmente la ricchezza di informazioni utilizzabili e la difficoltà di accedere a dati statistici aggiornati disaggregati secondo la variabile di genere che arrivino ad un dettaglio territoriale almeno provinciale. Il valutatore può cercare di compensare facendo delle **raccolte dati ad hoc** attraverso interviste mirate a beneficiari e partecipanti nel programma prediligendo un approccio qualitativo a quello quantitativo.

## S3.2 GLI INDICATORI

L'individuazione degli indicatori provenienti da varie fonti statistiche e pertinenti rispetto agli interventi che si realizzeranno nell'ambito del programma, ha lo scopo di comprendere l'evoluzione dei fenomeni sui quali il programma intende incidere. Sono **indicatori gender-sensitive** quelle misure su cui vengono raccolti i dati necessari per un'analisi di genere. Questi indicatori evidenziano l'andamento del divario sociale, economico e culturale, quali:

- Demografia
- Istruzione
- Immigrazione
- Lavoro
- Imprenditoria
- Redditi, retribuzioni, differenziali salariali
- Servizi per la conciliazione vita-lavoro
- Rappresentanza politica
- Violenza sulle donne

Per ciascuno dei temi sopra riportati, è stata realizzata una scheda nella quale sono segnalati gli indicatori *gender-sensitive* e le principali informazioni utili come guida nel percorso di ricerca dei dati. Nella tabella 2 si propone una mappatura delle fonti statistiche e dei possibili indicatori "gender-responsive" per i quali possono essere utilizzati. La tabella nella pagina sintetizza alcune informazioni tra quelle riportate in dettaglio in allegato: tema, indicatori, principi "gender-sensitive", fonte, periodicità e livello territoriale.



Tabella 2 - Sintesi mappatura indicatori

Ambito	Indicatori principali	Fonti principali	Principi gender sensitive
<b>Demografia</b>	Popolazione per età e sesso, fecondità, ecc.	ISTAT	<p>Composizione per genere ed età della popolazione</p> <p>Fragilità delle donne anziane che rappresentano la maggioranza della popolazione nelle classi di età più elevate</p> <p>Scelte delle donne in tema di natalità in relazione ai livelli di partecipazione al mercato del lavoro</p>
<b>Immigrazione</b>	Stranieri residenti sesso ed età, movimento popolazione straniera, permessi di soggiorno, natalità e fecondità	ISTAT ISMU	<p>Composizione per genere della popolazione straniera</p> <p>Differenze di genere nella presenza di popolazione straniera riguardo alla comunità di appartenenza e motivi della presenza in Italia</p> <p>Differenze di genere nella popolazione straniera riguardo a titoli di studio, lavoro, redditi</p> <p>Differenze tra donne italiane e straniere sulle scelte di natalità</p>
<b>Istruzione</b>	Studenti e studentesse universitarie, alunni e alunne scuola secondaria superiore di II grado  Laureate e laureati	ISTAT MIUR	<p>Composizione per genere della popolazione studentesca</p> <p>Presenza delle ragazze nei percorsi STEM (tasso di partecipazione femminile a corsi di studio tradizionalmente maschili)</p> <p>Laureate/i nell'area STEM</p> <p>Successo formativo delle donne in relazione alla qualità dell'occupazione femminile</p> <p>Segregazione formativa nell'accesso al percorso di formazione secondaria e terziaria</p>
<b>Lavoro</b>	Principali indici del mercato del lavoro, forze lavoro per caratteristiche, tipologia di lavoro, avviamenti e cessazioni, dimissioni	ISTAT Ministero Lavoro	<p>Mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro</p> <p>Gender Gap (qualità dell'occupazione)</p> <p>Segregazione occupazionale orizzontale e verticale</p> <p>Sex typing nelle professioni</p> <p>Fenomeno del glass ceiling (soffitto di cristallo)</p> <p>Correlazione tra livello di istruzione e posizione lavorativa</p> <p>Diverso andamento della domanda di lavoro nei periodi di crisi congiunturale</p> <p>Bassi tassi di occupazione delle donne madri</p> <p>Maggiore presenza delle motivazioni legate a maternità e ai carichi di cura nell'uscita dal mercato del lavoro</p> <p>Differenze di genere nella durata media della vita lavorativa</p>

Ambito	Indicatori principali	Fonti principali	Principi gender sensitive
<b>Imprenditoria</b>	Imprese attive, imprese cessate, nati-mortalità delle imprese	Unioncamere	Differenze nell'imprenditoria maschile e femminile in base al settore, alla classe dimensionale, alla classe di valore della produzione, alla natalità e alla mortalità delle imprese, ai modelli aziendali più strutturati, ai territori  Difficoltà di accesso ai servizi di conciliazione vita-lavoro per le donne imprenditrici
<b>Redditi</b>	Reddito annuo da lavoro Retribuzioni	ISTAT INPS Banca d'Italia	Gender Pay Gap Differenziali nel reddito medio Differenziali tra gli individui a rischio povertà
<b>Servizi</b>	Servizi presenti sul territorio per l'infanzia e la popolazione anziana, per la conciliazione  Tempo di cura	ISTAT	Supporto ai carichi di cura e alla conciliazione vita-lavoro  Asimmetria nella distribuzione di genere del lavoro di cura  Diverse abitudini nella gestione del tempo riguardo il lavoro di cura e la socialità
<b>Rappresentanza politica</b>	Cariche elettive	Ministero	Asimmetria di genere nell'accesso agli organismi di potere  Presenza differenziata per uomini e donne ai vertici della sfera politica
<b>Mobilità</b>	Auto private, Utilizzo mezzi di trasporto pubblico	ISTAT Eurostat	Differenze nelle scelte di mobilità tra uomini e donne  Problemi di sicurezza nell'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico  Maggiori spostamenti delle donne per attività di cura e di assistenza  Maggiori spostamenti degli uomini per attività di lavoro e tempo libero

L'**Annex 7** fornisce una mappatura delle fonti di dati e indicatori per tema. Nell'**Annex 8** è disponibile una checklist per verificare la robustezza degli indicatori usati nella valutazione in chiave di genere.

**Messaggio principale: per una efficace valutazione in chiave di genere, la Pubblica amministrazione dovrebbe sviluppare ulteriormente la propria capacità di gestione dei processi valutativi ed adottare specifiche soluzioni per controllare la qualità di questo tipo di valutazione.**



# S4

**TOOL 4  
GESTIONE DELLA  
VALUTAZIONE**

## S4.1

# STANDARD DI QUALITÀ PER UNA VALUTAZIONE IN CHIAVE DI GENERE

La valutazione può essere affidata a un soggetto esterno o un'unità della stessa amministrazione titolare del programma ma funzionalmente indipendente dalla struttura responsabile dello stesso. Per quanto riguarda quest'ultima, per esigenze di sintesi si fa riferimento all'Autorità di Gestione (AdG) dei programmi della Politica di coesione.

Nella decisione su chi deve svolgere la valutazione bisogna considerare diverse competenze: esperti/e con competenze in valutazione, esperti/e dei settori in cui interviene il programma o l'intervento da esaminare, esperti/e che conoscono la comunità locale o il territorio, il coinvolgimento dei quali può essere importante per creare consenso intorno alla valutazione del programma.

L'ampiezza e la composizione del team e la definizione del mandato della valutazione sono condizionati dalle risorse finanziarie disponibili. Per una valutazione in chiave di genere è auspicabile che il gruppo di valutazione includa quantomeno esperti/e nelle problematiche di genere e sia bilanciato in termini di presenza di donne e uomini.

## S4.2

# IL MANDATO DI VALUTAZIONE NEL CAPITOLATO

Come spiegato in precedenza, le specifiche tecniche della valutazione dipendono da numerosi fattori, ma si possono indicare alcuni **principi e linee guida** per indirizzare il mandato della valutazione in chiave di genere sia all'interno di un'attività di valutazione generale sia nell'affidamento di una valutazione tematica delle pari opportunità di genere:

- illustrare il contesto della valutazione con riferimento alle norme e alle strategie sulle pari opportunità e a come la prospettiva di genere è tenuta in considerazione nel disegno e nella attuazione del programma;
- richiedere all'offerta una caratterizzazione o specificazione del quadro della valutazione in chiave di genere, riguardo a obiettivi, criteri e domande di valutazione, approccio metodologico, indicatori (*gender-sensitive*), fonti, comunicazione dei risultati e partecipazione degli stakeholder durante lo svolgimento della valutazione;
- integrare la parità di genere nei criteri di selezione, richiedendo una presenza paritaria di donne e uomini e l'attestazione di adeguate competenze di genere nel gruppo di lavoro;
- integrare il mainstreaming di genere nei criteri di valutazione della proposta tecnica, valutando ad esempio l'adeguatezza delle attività previste per la raccolta dei dati disaggregati per genere e l'utilizzo di fonti sia quantitative che qualitative, e/o prevedendo criteri premiali per gli approcci metodologici che valorizzano la partecipazione.

La **partecipazione attiva degli stakeholder alla gestione e alla conduzione della valutazione** è di cruciale importanza nella valutazione in chiave di genere ed è importante per la disseminazione dei suoi risultati. La motivazione per adottare metodi partecipativi nella gestione della valutazione e redazione del mandato può essere di vario tipo:

- diversi punti di vista possono arricchire il disegno della valutazione e aiutare a identificare domande più appropriate, ciò diventa prioritario nella valutazione in chiave di genere dal momento che quest'ultima trova la sua ragion d'essere nella necessità di adottare una angolatura di analisi diversa da quelle usuali (*gender-neutral*);
- l'approccio partecipativo incrementa la credibilità dei risultati della valutazione e il loro utilizzo, nella valutazione in chiave di genere permette inoltre di sviluppare le capacità e la sensibilità degli stakeholder rispetto alle problematiche di genere e all'importanza, in generale, dei principi di parità e non discriminazione. Inoltre, attraverso la partecipazione attiva si incoraggiano il riconoscimento delle buone pratiche e si possono creare connessioni tra diversi programmi e tra obiettivi più ampi di cambiamento sociale, che sono il fine del principio del mainstreaming;
- la partecipazione degli stakeholder nella valutazione facilita una raccolta delle informazioni di qualità, ma aiuta anche ad interpretare i risultati delle analisi e a individuare gli effetti degli interventi.

Devono essere anzitutto considerati i **soggetti coinvolti direttamente nell'attuazione del programma**: l'AdG, gli uffici titolari dei singoli interventi, i beneficiari e i partecipanti. Si tratta degli utilizzatori primari della valutazione (Autorità di gestione, Organismi Intermedi, soggetti responsabili degli interventi, ecc.) i quali rappresentano uno dei gruppi più importanti poiché prenderanno decisioni sulla base delle conclusioni della valutazione, ad esempio per rafforzare il mainstreaming di genere in tutte le tipologie d'intervento.

Non meno importanti sono, tuttavia, gli **utilizzatori secondari** dei risultati della valutazione, rappresentati dai decisori di policy, dal partenariato socio-economico, ecc., i quali hanno un peso rilevante nel rendere le strategie dei programmi e il disegno delle policy più rispondente ai bisogni legati al genere.

Dal punto di vista organizzativo, per la gestione della valutazione si possono prevedere dei **gruppi di lavoro tematici** sull'uguaglianza di genere, che coinvolgano gli stakeholder più importanti e seguano tutto il processo valutativo coordinandosi con lo steering group del Piano di valutazione e il suo responsabile. Queste soluzioni dovrebbero essere incluse nella governance della valutazione per sorvegliare se la prospettiva di genere è stata effettivamente integrata nella valutazione (si ricorda che non si tratta di valutare semplicemente la partecipazione delle donne alle politiche). A tale scopo questi tavoli avranno il compito di:

- accertare se le domande di valutazione in chiave di genere sono state trattate adeguatamente nella valutazione;
- se gli indicatori utilizzati hanno tenuto conto delle principali dimensioni di genere in cui si manifesta la disuguaglianza;
- che i risultati della valutazione siano presentati in modo disaggregato e nel rapporto di valutazione siano messo in evidenza gli effetti per donne e uomini separatamente;

- fornire indicazioni per migliorare il processo di valutazione dal punto di vista di genere.

L'**Annex 9** fornisce un check-list per il mandato di valutazione in chiave di genere

## S4.3 DISSEMINARE I RISULTATI DELLA PROSPETTIVA DI GENERE

Un rapporto di valutazione può essere letto da **varie tipologie di lettori**. Tuttavia, indipendentemente dal destinatario del rapporto, bisogna assicurarsi che sia leggibile, chiaro e scritto in modo comprensibile. A ciò bisogna aggiungere che rifletta anche una sensibilità di genere nel linguaggio utilizzato. A tal fine, si devono spiegare in un linguaggio non eccessivamente tecnico la teoria e la metodologia alla base dello studio e, se necessario, rimandare in appendice i dettagli più tecnici. I commenti del committente della valutazione e degli stakeholder devono essere considerati dal valutatore nei prodotti di valutazione finali.

Un buon rapporto di valutazione che adotta un approccio di genere dovrebbe contenere i seguenti elementi:

- Una sintesi degli aspetti più importanti della valutazione con riferimento alle problematiche di genere;
- Un riassunto del focus della valutazione che chiarisca come la prospettiva di genere sia stata declinata negli obiettivi e nelle domande principali che indirizzano la valutazione;
- Una descrizione della metodologia usata e dei dati;
- Una discussione dei risultati che, a seconda dello scopo e degli obiettivi della valutazione, si riferiscono a: 1) l'avanzamento verso obiettivi connessi alla dimensione di genere e rispetto alle finalità del programma o di specifici interventi; 2) la valutazione da un punto di vista di genere dei processi di attuazione, degli output, degli outcome e degli impatti;
- Conclusioni e raccomandazioni;
- Informazioni aggiuntive come ad esempio un glossario, approfondimenti, interviste ecc. in appendice.

Una volta concluso il rapporto di valutazione, il compito del valutatore può considerarsi concluso; tuttavia, è possibile che i valutatori e l'AdG collaborino per promuovere la disseminazione dei risultati della valutazione. La valutazione dovrebbe essere uno strumento di conoscenza, che permette di migliorare gli interventi in corso e quelli futuri. In questa fase può essere utile fare un piano di comunicazione per determinare i tempi e le modalità di disseminazione della valutazione. A seconda del tipo di audience che si vuole raggiungere si possono pianificare, come già detto, workshop, conferenze, policy briefing ecc. per informare la cittadinanza.

L'**Annex 10** fornisce una checklist per la qualità dei rapporti di valutazione in chiave di genere.

# ANNEX



# ANNEX 1.

## L'INTERSEZIONALITÀ DEL GENERE CON ALTRE CARATTERISTICHE DI SVANTAGGIO

### Valutazione del progetto *Sinergie* nel Land Salisburgo finanziato dal PO FSE Occupazione 2014-2020 dell'Austria

**Descrizione dell'evaluando.** La valutazione ha come oggetto il progetto *Sinergie*, realizzato dal Land di Salisburgo e finalizzato ad aumentare l'occupabilità delle donne mediante workshop, sessioni di psicoterapia individuale e di gruppo e attività di empowerment. Il gruppo target è rappresentato da donne disoccupate in condizioni di povertà residenti nel Land di Salisburgo, caratterizzate da bassa occupabilità e con responsabilità di cura dei propri familiari. Il progetto rappresenta una delle misure finanziate a valere sul FSE nella regione di Salisburgo focalizzate sul genere.

**Obiettivi e domande.** Questo lavoro rappresenta un caso interessante di valutazione in chiave di genere poiché è parte integrante delle attività svolte dal Gruppo di lavoro sulle donne del Land di Salisburgo e le destinatarie del progetto sono donne in particolari condizioni di vulnerabilità multidimensionale, delle quali il progetto promuove l'*empowerment*. L'obiettivo della valutazione è stabilire l'opportunità o meno di estendere il progetto individuando le eventuali lacune nella fase pilota, i fattori di successo e le buone prassi. Oltre all'efficacia del progetto rispetto agli obiettivi del programma FSE Occupazione Austria 2014-2020, la valutazione esamina l'implementazione soffermandosi sull'accuratezza con è stato raggiungimento il gruppo target e sul contributo ai principi orizzontali. Le domande di valutazione sono orientate a una prospettiva di genere, ed offrono esempi interessanti in questo senso, come il quesito sulla possibilità di implementare nella pratica il concetto di *empowerment* femminile in un quadro di bisogni individuali multidimensionale.

**Metodologia.** La valutazione impiega un ampio set di informazioni per analizzare lo svantaggio multidimensionale delle donne: oltre ad età, istruzione, nazionalità e luogo di residenza, anche la fonte di reddito all'inizio del progetto, problemi di salute, esperienza di violenza, status di genitore single, competenze linguistiche e problemi sociali. Inoltre, per valutare gli effetti sull'occupazione, non viene considerato solo lo status occupazionale prima e dopo il progetto, ma anche il numero di ore settimanali lavorate e il reddito delle destinatarie. L'analisi dei dati è integrata con metodologie qualitative (interviste e focus group con responsabili e operatori/operatrici del progetto) per approfondire le modalità d'implementazione ovvero: individuazione e valutazione dei bisogni, condizioni per raggiungere il target, utilizzo di metodi innovativi.

**Risultati.** Il principale limite del progetto è quello di aver interessato solo poche decine di destinatarie. Tuttavia il progetto è riuscito a raggiungere donne molto svantaggiate in quanto queste sono in maggioranza (55%) nate all'estero in Paesi non UE, il loro livello di istruzione è molto basso, erano per lo più inattive prima del progetto, ed inoltre erano caratterizzate da esperienze di violenza, condizione di genitore single, problemi finanziari e bassa inclusione sociale. Per sei donne su nove tra quelle che avevano iniziato il percorso da un tempo sufficiente per osservare i primi effetti, c'è stato un aumento delle ore di lavoro settimanali, ma solo una parte minoritaria risulta occupata dopo la fine del progetto. I metodi qualitativi hanno permesso di individuare risultati altrimenti non rilevabili: riconoscimento di competenze e capacità personali, rafforzamento di

capacità di *problem-solving*, creazione di nuovi legami sociali. Per molte destinatarie il progetto ha rappresentato la prima opportunità di lavoro e guadagno personale, ma anche la prima occasione di lavoro a diretto contatto con uomini, contribuendo quindi in un certo senso ad abbattere le tradizionali divisioni di genere cui molte donne partecipanti erano abituate.

### **La condizione delle donne migranti in Italia<sup>08</sup>**

Le donne migranti rappresentano la metà degli stranieri in Italia e il 45,4% sono occupate nel mercato del lavoro, valore molto più basso rispetto agli uomini stranieri (71,7%), ma anche rispetto alle donne italiane, il 49% delle quali risulta occupata. Questo dato potrebbe riflettere un alto tasso di informalità nei lavori svolti dalle donne immigrate in Italia. La maggioranza delle donne straniere che lavorano regolarmente in Italia sono relegate a situazioni di marginalità, in lavori poco pagati e considerati di basso prestigio socio-economico, e spesso pagate in nero. Nove lavoratrici immigrate su dieci sono occupate nei servizi (collaboratrici domestiche, cura della persona, pulizie etc.)

Le donne straniere in Italia si trovano a svolgere un lavoro sotto-qualificato mediamente di più rispetto agli uomini stranieri e alle donne italiane. Oltre il 30% delle donne straniere dichiara di svolgere un lavoro part-time involontario. Questa situazione di marginalità si rispecchia anche nella loro retribuzione. Le donne migranti guadagnano in media quasi il 30% in meno sia degli uomini migranti sia delle donne italiane, ed inoltre più della metà di loro si colloca nel 20% più povero della popolazione.

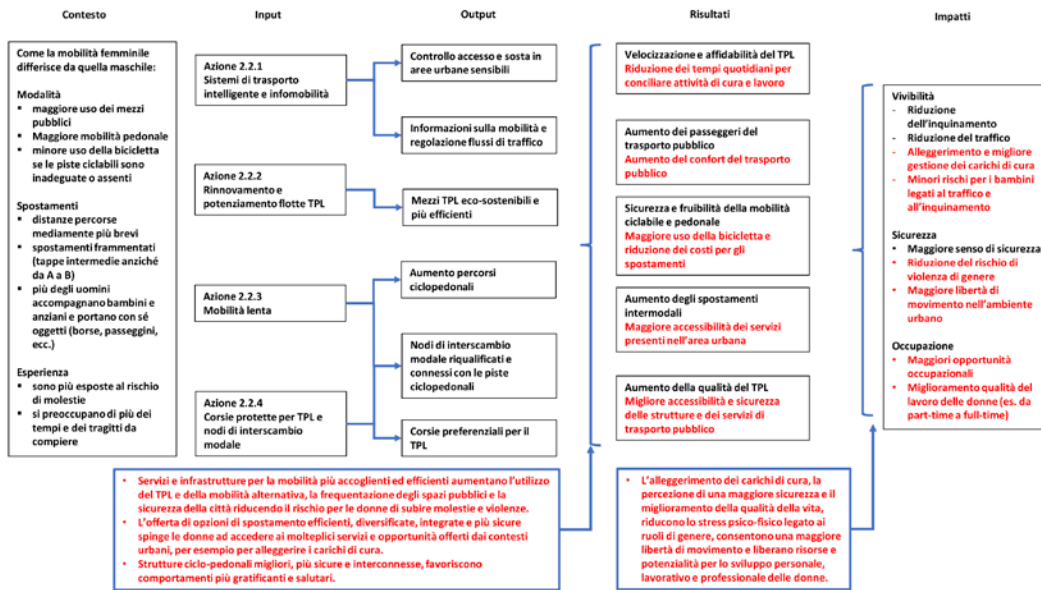
Le donne migranti si trovano spesso in situazioni di svantaggio anche dal punto di vista della salute. Ad esempio durante la pandemia, la loro prevalenza nei lavori di cura e servizi domestici le ha rese molto più esposte al covid-19 rispetto ad altre categorie della popolazione; 8 casi su 10 di contagi di lavoratori stranieri risultano essere donne. Inoltre per le donne migranti in situazioni di non regolarità la probabilità di vaccinarsi è più bassa, per difficoltà di accesso alle strutture sanitarie.

Bisogna tenere conto che anche l'universo delle donne migranti è variegato al suo interno. Molte di loro emigrano da sole o sono le prime a farlo nella propria famiglia e contribuiscono finanziariamente al sostentamento della famiglia di origine attraverso le rimesse. Altre invece emigrano al seguito di compagni o mariti e hanno un percorso più lungo di integrazione e rimangono lavorativamente inattive.

Questi dati informano su come la situazione delle donne non è uniforme e che le disuguaglianze di genere spesso sono amplificate da altri fattori come quello migratorio. Di conseguenza i bisogni e gli effetti di un programma o di un intervento possono essere diversi per vari gruppi della popolazione. Una valutazione in chiave di genere dovrebbe tenere conto di queste intersezionalità.

08) Centro studi IDOS (2023): *Le migrazioni femminili in Italia. Percorsi di affermazione oltre la vulnerabilità*. <https://www.dossierimmigrazione.it/prodotto/le-migrazioni-femminili-in-italia-percorsi-di-affermazione-oltre-le-vulnerabilita/>

# ANNEX 2. UN ESEMPIO DI TEORIA DEL CAMBIAMENTO IN CHIAVE DI GENERE DEGLI INTERVENTI PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE DEL PON METRO 2014-2020



Fonte: consorzio Lattanzio Kibs – Ismeri Europa

## ANNEX 3. DOMANDE DI VALUTAZIONE IN CHIAVE DI GENERE SECONDO I CRITERI DI VALUTAZIONE UE

Criteri di valutazione	Esempi di domande di valutazione in chiave di genere (ampliabili e modificabili in base al tipo di valutazione)
<b>Rilevanza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Come l'analisi di genere del contesto, dei settori, dei problemi, degli stakeholder è stata considerata durante la definizione del programma/intervento? Come la parità di genere è stata integrata nel programma/intervento (Teoria del Cambiamento)? (CE)</li> <li>- Il programma/intervento ha contribuito al mandato legale e di politiche nazionali/sub-nazionali/UE riguardo all'uguaglianza di genere?</li> <li>- L'intervento è in linea con la strategia nazionale e gli obiettivi di uguaglianza di genere?</li> <li>- Il programma ha contribuito effettivamente a creare condizioni favorevoli per il miglioramento dell'uguaglianza di genere?</li> <li>- Il disegno del programma/intervento è stato informato da consultazioni con i gruppi target e gli stakeholders rilevanti?</li> <li>- Le questioni di genere sono state trattate in modo coerente in tutte le fasi del programma?</li> <li>- Gli indicatori di input/outcome tengono conto di una prospettiva di genere?</li> </ul>
<b>Efficienza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le risorse sono state allocate o impiegate per affrontare le cause strutturali della disuguaglianza?</li> <li>- Le specifiche limitazioni di genere sono state prese in considerazione nell'implementazione del programma/intervento? (CE)</li> <li>- L'intervento/programma ha usato le risorse in modo efficiente per raggiungere gli obiettivi di uguaglianza di genere e apportare benefici a donne e uomini?</li> <li>- Quante risorse sono state spese per i beneficiari donne e uomini? Come si rapporta questo ammontare alle risorse complessive spese per tutti?</li> <li>- Quali servizi, infrastrutture e/o beni sono stati forniti agli uomini e alle donne e/o ai ragazzi e alle ragazze, come risultato dell'intervento?</li> <li>- I risultati per donne e uomini sono stati raggiunti con costi ragionevoli? I costi e i benefici sono stati distribuiti equamente tra uomini e donne?</li> </ul>

Criteri di valutazione	Esempi di domande di valutazione in chiave di genere (ampliabili e modificabili in base al tipo di valutazione)
<b>Efficacia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quali contributi specifici a livello di impatto sul mainstreaming e sulla parità di genere sono previsti nella Teoria del Cambiamento del programma/intervento? (CE)</li> <li>- L'intervento o programma ha raggiunto risultati in termini di uguaglianza di genere in modo efficace?</li> <li>- I risultati e gli outcome del programma/intervento hanno impattato sul gender-gap a livello locale e sub-nazionale?</li> <li>- Il programma/intervento si è basato su un sistema di monitoraggio che ha raccolto dati disaggregati per genere e monitorato i risultati in chiave di genere?</li> <li>- Gli stakeholders (organizzazioni, istituzioni, target group indiretti) hanno beneficiato del programma/intervento in termini di potenziamento di capacità istituzionali (institutional capacity building) su GM e di sviluppo di competenze di genere nel loro staff?</li> </ul>
<b>Coerenza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In che misura il programma/intervento è stato coerente con gli impegni UE nelle tematiche di uguaglianza di genere e GM?</li> <li>- In che misura il programma è stato coerente con l'implementazione della strategia UE di uguaglianza di genere e con la strategia e obiettivi nazionali di parità di genere?</li> <li>- L'intervento è stato coerente con l'impegno di parità di genere di altre politiche?</li> </ul>
<b>Valore aggiunto EU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In che modo il programma riflette gli obiettivi UE in materia di pari opportunità?</li> <li>- In che misura i risultati dell'intervento hanno promosso interventi bilaterali tra stati membri?</li> </ul>

Fonte: EIGE, *Gender-responsive Evaluation*, 2022

## ANNEX 4. MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

- Basso** L'elenco proposto in questa mappatura non ha carattere esaustivo ma è esemplificativo di come nello stesso raggruppamento siano presenti soggetti con una diversa rilevanza sui diversi ambiti di intervento.
- Medio** Livello di rilevanza
- Alto**

Raggruppamenti	Stakeholder (alcuni esempi plausibili)	Ambiti di intervento prioritari					
		Istruzione e formazione	Occupazione	Imprese	Servizi	Inclusione sociale	Salute
Organismi per la parità  Istituzioni pubbliche che si occupano di osservazione e promozione di politiche di uguaglianza	Dipartimento per le Pari Opportunità	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Comitato nazionale di parità del Ministero del Lavoro	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	Consigliera di parità nazionale	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
	Rete delle consigliere di parità	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
	Consigliere di parità regionali	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
	Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
	Comitati Unici di Garanzia	Medio	Basso	Alto	Medio	Medio	Medio
Organizzazioni per il contrasto alle forme di discriminazione e assistenza alle vittime di discriminazione e/o violenza	UNAR Ufficio nazionale anti discriminazioni razziali	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
	Di.Re. Donne in rete contro la violenza	Medio	Basso	Medio	Medio	Alto	Alto
	Coordinamenti regionali centri anti violenza	Medio	Basso	Medio	Medio	Alto	Alto
Organizzazioni politiche	Assessorati competenti in materia di pari opportunità degli Enti Locali	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
	ANCI Associazione Nazionale Comuni Italiani	Basso	Basso	Basso	Medio	Basso	Medio
	UPI Unione Province d'Italia	Basso	Basso	Basso	Medio	Basso	Medio

Raggruppamenti	Stakeholder (alcuni esempi plausibili)	Ambiti di intervento prioritari					
		Istruzione e formazione	Occupazione	Imprese	Servizi	Inclusione sociale	Salute
Organizzazioni sindacali confederali maggiormente rappresentative							
Organizzazioni imprenditoriali	Osservatorio Imprenditoria Femminile Unioncamere						
	Strutture per le pari opportunità all'interno delle Organizzazioni datoriali						
	Strutture per le pari opportunità all'interno delle Rappresentanze delle professioni (es. manager)						
Università e istituti di ricerca	Dipartimenti per Pari Opportunità, o Equality & Inclusion delle Università italiane						
	Esperti e studiosi della materia						
	OSCAD						
Organizzazioni per il sostegno alle fragilità	Associazioni, ONG ed enti di assistenza (es. Caritas)						
Organizzazioni per la medicina di genere	Centro di riferimento per la Medicina di Genere - ISS						
	Centro studi nazionale su salute e medicina di genere						
	Gruppo italiano salute e genere - GISeG						
	Rete italiana per la medicina di genere						
	Italian Journal of Gender Specific Medicine						

Raggruppamenti	Stakeholder (alcuni esempi plausibili)	Ambiti di intervento prioritari					
		Istruzione e formazione	Occupazione	Imprese	Servizi	Inclusione sociale	Salute
Associazioni femminili e femministe, movimenti per le pari opportunità  (di cui si riportano alcuni esempi tra i soggetti più rappresentativi)	AIDOS - Associazione Italiana Donne per lo Sviluppo						
	Arci Centro Donna						
	Associazione Genere Femminile						
	AssoDonna						
	Assolei						
	Casa Internazionale delle Donne						
	CIF -Centro Italiano Femminile						
	CNDI -Consiglio Nazionale delle Donne Italiane						
	IFE Italia						
	Il Corpo delle Donne						
	UDI - Unione Donne in Italia						
	Unione Femminile Nazionale						
	ValoreD.						



## ANNEX 5. ABBINAMENTO TRA I METODI USATI NELLA VALUTAZIONE DI PROCESSO E PROSPETTIVA DI GENERE

Oggetto della valutazione	Metodi	Prospettiva di genere
Attuazione del programma	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi desk documentale</li> <li>- Analisi procedurale</li> </ul>	Analizzare come viene applicato il principio del <i>gender mainstreaming</i> nelle procedure di gestione del programma e nella selezione degli interventi
Attuazione dei progetti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi desk documentale</li> <li>- Analisi procedurale con diagramma IPO - input-processo-output</li> <li>- Analisi SWOT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizzare se nelle fasi del disegno e dell'implementazione dei progetti sono stati considerati i bisogni delle donne</li> <li>- Analizzare come le disparità di genere nel contesto dato influiscono sulla distribuzione dei benefici tra uomini e donne</li> </ul>
Destinatari	Analisi sui beneficiari con metodi quantitativi (analisi dati di monitoraggio) e qualitativi (interviste, focus group, survey)	Utilizzo di indicatori <i>gender-sensitive</i> in grado di misurare eventuali bisogni e disuguaglianze di genere nell'accesso alle risorse e nei risultati differenziati tra donne e uomini
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi statistiche di output e outcome, analisi condizioni di contesto</li> <li>- Analisi sugli stakeholder diretti e coinvolgimento degli stakeholder esperti del tema</li> </ul>	<p>Nell'interpretazione dei risultati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- utilizzare indicatori <i>gender-sensitive</i> per evidenziare la disuguaglianza in un dato contesto</li> <li>- adottare metodi partecipativi per la valutazione, ricomprendendo anche la lettura dei risultati intermedi con le destinatarie</li> </ul>

## ANNEX 6.

# ABBINAMENTO TRA I PRINCIPALI APPROCCI USATI NELLA VALUTAZIONE DI IMPATTO E PROSPETTIVA DI GENERE

Approcci metodologici	Varianti specifiche	Logica per inferenza causale	Vantaggi per l'analisi in chiave di genere
Sperimentale	RCT (randomized controlled trials) Quasi esperimenti Esperimenti naturali	<b>Controfattuale:</b> la differenza tra due casi altrimenti identici - il trattato e il controllato; co-presenza di causa ed effetto.	Effetto netto distinto per genere e/o altre caratteristiche
Statistico	Modelli statistici Studi longitudinali Tecniche econometriche	<b>Regolarità:</b> correlazione tra causa ed effetto o tra due variabili; effetto di cause multiple isolabili su singolo effetto	Effetti distinti per genere. Effetto interazione di genere con altre caratteristiche
Basato sulla teoria	Teoria del cambiamento Process tracing Contribution analysis Valutazione realista	<b>Causalità generativa:</b> identificazione e validazione di processi causali o catene di meccanismi	Analisi di genere e obiettivi di uguaglianza di genere inclusi in modo sistematico e coerente nei vari step del programma
Casi di studio	Etnografia Ricerca sul campo Qualitative Comparative Analysis Network analysis	Causalità multipla: comparazione tra ed entro casi di combinazioni di fattori causali	Esplorazione in profondità dei meccanismi di disuguaglianza in un dato contesto
Partecipativo	Valutazione democratica o partecipativa, Learning by doing	Agency degli attori: validazione della causalità fornita dai partecipanti	Empowerment dei gruppi svantaggiati Maggiore sostenibilità, effetti duraturi
Studi di sintesi	Meta-analisi, sintesi narrativa	Accumulazione e aggregazione nel contesto di diverse prospettive	Identifica processi chiave nella riduzione delle disuguaglianze Migliorare disegni di interventi futuri

# ANNEX 7. MAPPATURA FONTI PER LA VALUTAZIONE DI GENERE

## Dati Demografia

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
Popolazione residente per sesso	<i>Composizione per genere ed età della popolazione</i>	ISTAT <a href="https://demo.istat.it/?i=it#sezione1">https://demo.istat.it/?i=it#sezione1</a>	Annuale, 2022	Comunale
Popolazione per età e sesso			Annuale, 2022	Comunale
Movimento naturale della popolazione	<i>Fragilità delle donne anziane che rappresentano la maggioranza della popolazione nelle classi di età più elevate</i>	ISTAT <a href="https://demo.istat.it/ap-p/?i=P02&amp;l=it">https://demo.istat.it/ap-p/?i=P02&amp;l=it</a> <a href="https://demo.istat.it/ap-p/?i=D7B&amp;l=it">https://demo.istat.it/ap-p/?i=D7B&amp;l=it</a>	Annuale, 2021	Comunale
N. nati			Mensile, 2022	Comunale
Tasso di fecondità	<i>Scelte delle donne in tema di natalità in relazione ai livelli di partecipazione al mercato del lavoro</i>	ISTAT <a href="https://demo.istat.it/ap-p/?i=FE2&amp;l=it">https://demo.istat.it/ap-p/?i=FE2&amp;l=it</a>	Annuale, 2021	Regionale
N. medio di figli per donna			ISTAT <a href="https://demo.istat.it/tavole/?t=p4&amp;l=it">https://demo.istat.it/tavole/?t=p4&amp;l=it</a>	Annuale, 2021

## Dati Istruzione

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
Studenti e studentesse universitarie (Immatricolati, Iscritti al primo anno, Iscritti regolari, Iscritti in complesso, Laureati e diplomati in complesso)	<i>Composizione per genere della popolazione studentesca</i>  <i>Presenza delle ragazze nei percorsi STEM (tasso di partecipazione femminile a corsi di studio tradizionalmente maschili)</i>  <i>Laureate/i nell'area STEM</i>	MIUR <a href="http://www.miur.it/">www.miur.it/</a> <a href="http://www.istruzione.it">www.istruzione.it</a>  <a href="http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei">http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei</a>	Anno accademico 2021/2022	Regionale
Alunni e alunne scuola secondaria superiore di II grado	<i>Successo formativo delle donne in relazione alla qualità dell'occupazione femminile</i>	<a href="https://dati.istruzione.it/espescu/index.html?area=anagStu">https://dati.istruzione.it/espescu/index.html?area=anagStu</a>	Anno accademico 2021/2022	Provinciale

## Dati Immigrazione

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
Stranieri residenti per età e sesso	<i>Composizione per genere della popolazione straniera</i>	ISTAT <a href="https://demo.istat.it/app/?i=STR&amp;l=it">https://demo.istat.it/app/?i=STR&amp;l=it</a>	Annuale, 2022	Comunale
Movimento popolazione straniera per sesso	<i>Differenze di genere nella presenza di popolazione straniera riguardo alla comunità di appartenenza e motivi della presenza in Italia</i>	ISTAT <a href="https://demo.istat.it/app/?i=P03&amp;l=it">https://demo.istat.it/app/?i=P03&amp;l=it</a>	Annuale, 2021	Comunale
Permessi di soggiorno per sesso, età, stato civile, comunità di appartenenza		ISTAT <a href="http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_PERMSOGG1#">http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_PERMSOGG1#</a>	Annuale, 2022	Provinciale
Livelli di istruzione e ritorni occupazionali		<i>Differenze di genere nella popolazione straniera riguardo a titoli di studio, lavoro, redditi</i>	ISTAT <a href="https://www.istat.it/it/archivio/276497">https://www.istat.it/it/archivio/276497</a>  Ismu: <a href="https://www.ismu.org/dati-sulle-migrazioni/">https://www.ismu.org/dati-sulle-migrazioni/</a> (Istruzione e formazione)	Annuale, 2021
	<i>Differenze tra donne italiane e straniere sulle scelte di natalità</i>	ISTAT <a href="https://www.istat.it/it/archivio/264643">https://www.istat.it/it/archivio/264643</a>  Ismu: <a href="https://www.ismu.org/dati-sulle-migrazioni/">https://www.ismu.org/dati-sulle-migrazioni/</a> (Demografia)	Annuale, 2020	Regionale
Natalità e fecondità della popolazione residente				

## Dati Lavoro

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
Forze di lavoro, occupati, persone in cerca di occupazione	<i>Mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro</i>	ISTAT <a href="https://www.istat.it/it/archivio/276024">https://www.istat.it/it/archivio/276024</a>	Trimestrale, III trimestre 2022	Nazionale
Tassi di attività, occupazione, disoccupazione	<i>Gender Gap nei livelli di occupazione</i>	ISTAT <a href="https://www.istat.it/it/archivio/occupati+e+disoccupati">https://www.istat.it/it/archivio/occupati+e+disoccupati</a>	Mensile, gennaio 2023	Nazionale
Occupati per grado di istruzione, attività lavorativa svolta e posizione nella professione	<i>Segregazione occupazionale orizzontale e verticale</i>  <i>Sex typing nelle professioni</i>	Censimento  <a href="http://dati-censimentopopolazione.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DICA_CARATT_ATTIL">http://dati-censimentopopolazione.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DICA_CARATT_ATTIL</a>	Anno 2011	Regionale
Occupati autonomi	<i>Fenomeno del glass ceiling (soffitto di cristallo)</i>  <i>Correlazione tra livello di istruzione e posizione lavorativa</i>	Rapporto INPS: <a href="https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=102">https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=102</a>	Annuale, 2021	Provinciale
Occupati nelle libere professioni	<i>Diverso andamento della domanda di lavoro nei periodi di crisi congiunturale</i>	Rapporto Confprofessioni: <a href="https://confprofessioni.eu/wp-content/uploads/2022/12/CONFPROFESSIONI-Rapporto2022-digitale-DEF.pdf">https://confprofessioni.eu/wp-content/uploads/2022/12/CONFPROFESSIONI-Rapporto2022-digitale-DEF.pdf</a>	Annuale, 2022	Regionale
Avviamenti al lavoro e cessazioni	<i>Bassi tassi di occupazione delle donne madri</i>	Ministero del lavoro: <a href="https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/barometro_del_lavoro/andamento_mercato_del_lavoro/Allegato-CO-IV-Trimestre-2022.xlsx">https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/barometro_del_lavoro/andamento_mercato_del_lavoro/Allegato-CO-IV-Trimestre-2022.xlsx</a>	Trimestrale, 2022	Area geografica
Dimissioni validate per genere e motivazione	<i>Maggiore presenza delle motivazioni legate a maternità e ai carichi di cura nell'uscita dal mercato del lavoro</i>  <i>Differenze di genere nella durata media della vita lavorativa</i>	Rapporto Ispettorato del Lavoro: <a href="https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/INL-RELAZIONE-CONVALIDE-DIMMISSIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-2021.pdf">https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/INL-RELAZIONE-CONVALIDE-DIMMISSIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-2021.pdf</a>	Annuale, 2021	Regionale

## Dati Imprenditoria

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
N. imprese iscritte alle CCIAA attive	<i>Differenze nell'imprenditoria maschile e femminile in base al settore, alla classe dimensionale, alla classe di valore della produzione, alla natalità e alla mortalità delle imprese, ai modelli aziendali più strutturati, ai territori</i>	Rapporti Unioncamere: <a href="https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/imprenditoria-femminile/rapporto-nazionale-imprenditoria-femminile">https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/imprenditoria-femminile/rapporto-nazionale-imprenditoria-femminile</a>	Anno 2022, V Rapporto	Regionale
N. imprese cessate		Camere di commercio provinciali Unioncamere Movimprese: <a href="https://www.infocamere.it/en/movimprese">https://www.infocamere.it/en/movimprese</a>	Trimestrale, IV trimestre 2022	Provinciale Provinciale
Nati-mortalità delle imprese		Unioncamere Movimprese: <a href="https://www.infocamere.it/en/movimprese">https://www.infocamere.it/en/movimprese</a>  Comunicati stampa: <a href="https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-e-analisi-dei-sistemi-locali/demografia-delle-imprese/movimprese">https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-e-analisi-dei-sistemi-locali/demografia-delle-imprese/movimprese</a>	Trimestrale, IV trimestre 2022  Annuale, 2021	Provinciale  Provinciale
Tasso di multiethnicità delle imprese femminili		Rapporti Unioncamere: <a href="https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/imprenditoria-femminile/rapporto-nazionale-imprenditoria-femminile">https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/imprenditoria-femminile/rapporto-nazionale-imprenditoria-femminile</a>	Anno 2022, V Rapporto	Regionale

## Dati Redditi, retribuzioni, differenziali salariali

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
Reddito annuo da lavoro dipendente	<i>Gender Pay Gap</i>	Banca d'Italia – Indagine campionaria sui bilanci delle famiglie: <a href="https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/indagine-famiglie/index.html">https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/indagine-famiglie/index.html</a>	Biennale, 2020	Area geografica
	<i>Differenziali nel reddito medio</i>	ISTAT: <a href="http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_RED-NETFAMFONTERED">http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_RED-NETFAMFONTERED</a>	Annuale, 2020	Area geografica
Informazioni sulle retribuzioni femminili nelle aziende con almeno 100 dipendenti (dal 2022 con almeno 50 dipendenti)	<i>Differenziali tra gli individui a rischio povertà</i>	Conti Economici Nazionali: <a href="https://www.istat.it/it/files//2022/09/Conti-economici-nazionali-2021.pdf">https://www.istat.it/it/files//2022/09/Conti-economici-nazionali-2021.pdf</a>	Annuale, 2021	Nazionale
		INPS: <a href="https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=102">https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=102</a>	Anno 2021	Area geografica
		Rapporti sulla situazione occupazionale maschile e femminile Consigliere di Parità Regionali <a href="https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodico-situazione-personale/Pagine/default.aspx">https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodico-situazione-personale/Pagine/default.aspx</a>	Biennale, 2020-2021	Regionale

## Dati Servizi per la conciliazione vita-lavoro

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
N. servizi asilo nido	<i>Supporto ai carichi di cura e alla conciliazione vita-lavoro</i>	ISTAT: <a href="https://www.istat.it/it/archivio/276361">https://www.istat.it/it/archivio/276361</a>	Anno accademico, 2020/2021	Regionale
N. servizi all'infanzia		ISTAT <a href="https://www.istat.it/it/archivio/276361">https://www.istat.it/it/archivio/276361</a>	Anno accademico, 2020/2021	Regionale
N. servizi alla popolazione anziana	<i>Asimmetria nella distribuzione di genere del lavoro di cura</i>	ISTAT <a href="https://www.istat.it/it/archivio/277776">https://www.istat.it/it/archivio/277776</a>	Annuale, 2020	Regionale
Conciliazione vita-lavoro	<i>Diverse abitudini nella gestione del tempo riguardo il lavoro di cura e la socialità</i>	ISTAT Indagine sulla conciliazione vita-lavoro: <a href="https://www.istat.it/it/archivio/235619">https://www.istat.it/it/archivio/235619</a>	2018	Area geografica
Ore dedicate al lavoro domestico e di cura		ISTAT Indagine multiscopo sull'uso del tempo: <a href="https://www.istat.it/it/archivio/277307">https://www.istat.it/it/archivio/277307</a>	2022-2023	Comunale

## Dati Rappresentanza Politica

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
N. donne nelle diverse cariche elettive	<p><i>Asimmetria di genere nell'accesso agli organismi di potere</i></p> <p><i>Presenza differenziata per uomini e donne ai vertici della sfera politica</i></p>	<p>Anagrafe degli amministratori locali:</p> <p><a href="https://dait.interno.gov.it/elezioni/open-data?f%5B0%5D=no-de%253Afield_argomento%3A180">https://dait.interno.gov.it/elezioni/open-data?f%5B0%5D=no-de%253Afield_argomento%3A180</a></p>	Annuale, 2023	Comunale, metropolitano, provinciale, regionale

## Dati Mobilità

Indicatore	Principi "gender sensitive"	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Livello di disaggregazione
Possesso auto private	<p><i>Differenze nelle scelte di mobilità tra uomini e donne</i></p> <p><i>Problemi di sicurezza nell'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico</i></p> <p><i>Maggiori spostamenti delle donne per attività di cura e di assistenza</i></p>	<p>Eurostat Eurobarometer: <a href="https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Passenger_cars_in_the_EU">https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Passenger_cars_in_the_EU</a></p> <p>Indagini campionarie (Women in transport - Fondazione Brodolini): <a href="https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/701004/IPOL_STU(2021)701004_EN.pdf">https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/701004/IPOL_STU(2021)701004_EN.pdf</a></p> <p>Istat: <a href="http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_VEICOLIPRA">http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_VEICOLIPRA</a></p>	Annuale, 2021	Nazionale
			Anno 2020	Europeo
			Annuale, 2021	Provinciale
Utilizzo mezzi di trasporto pubblico	<p><i>Maggiori spostamenti degli uomini per attività di lavoro e tempo libero</i></p>	<p>Report Istat <a href="https://www.istat.it/it/files/2018/11/Report-mobilit%C3%A0-sostenibile.pdf">https://www.istat.it/it/files/2018/11/Report-mobilit%C3%A0-sostenibile.pdf</a></p> <p>Report Istat <a href="https://www.istat.it/it/files/2020/05/spostamenti-sul-territorio_2019.pdf">https://www.istat.it/it/files/2020/05/spostamenti-sul-territorio_2019.pdf</a></p> <p>Istat <a href="http://dati.istat.it/index.aspx?query-id=16499">http://dati.istat.it/index.aspx?query-id=16499</a></p>	Annuale, 2021	Regionale
2018			Regionale	
2019			Regionale	
Categorie e motivi degli spostamenti	<p><i>Maggiori spostamenti degli uomini per attività di lavoro e tempo libero</i></p>	<p>Report Istat <a href="https://www.istat.it/it/files/2018/11/Report-mobilit%C3%A0-sostenibile.pdf">https://www.istat.it/it/files/2018/11/Report-mobilit%C3%A0-sostenibile.pdf</a></p> <p>Report Istat <a href="https://www.istat.it/it/files/2020/05/spostamenti-sul-territorio_2019.pdf">https://www.istat.it/it/files/2020/05/spostamenti-sul-territorio_2019.pdf</a></p> <p>Istat <a href="http://dati.istat.it/index.aspx?query-id=16499">http://dati.istat.it/index.aspx?query-id=16499</a></p>	Annuale, 2021	Provinciale
2018			Regionale	
2019			Regionale	



## Dati Violenza di genere

Dato	Fonte	Periodicità e ultimo periodo disponibile	Descrizione	Livello di disaggregazione
Chiamate ricevute dal numero di pubblica utilità 1522 messo a disposizione dal DPO – PdCM a sostegno delle vittime di violenza di genere e stalking	ISTAT <a href="https://www.istat.it/it/archivio/278050">https://www.istat.it/it/archivio/278050</a>	Serie storica dei dati trimestrali, inizia dal primo trimestre 2018, aggiornamento al terzo trimestre 2022	Le tavole riportano informazioni: sulla tipologia di utenza che si rivolge al servizio, sulla tempistica delle chiamate, i luoghi e le forme della violenza, nonché sugli effetti generati da questa sia direttamente sulle vittime sia sui figli (violenza assistita), riportando, laddove disponibili, dettagli informativi di tipo socio-anagrafico e fornendo indicazioni sugli esiti della chiamata.	Regionale
Casi assistiti dai Centri Anti Violenza e dalle Case Rifugio  Quadro servizi offerti da queste strutture e caratteristiche delle utenti dei servizi	Istat all'interno di un Accordo di collaborazione con il DPO - Presidenza del Consiglio per realizzare un Sistema Informativo integrato sulla violenza contro le donne  <a href="https://www.istat.it/it/archivio/270509">https://www.istat.it/it/archivio/270509</a>	Indagini sui Centri antiviolenza e sulle Case rifugio vengono realizzate annualmente  Anno 2021  In corso di rilevazione anno successivo	Le rilevazioni sono finalizzate a fornire una rappresentazione dei servizi offerti e delle caratteristiche delle utenti dei servizi offerti a livello nazionale da parte dei Centri antiviolenza e delle Case rifugio pubbliche e private al fine di orientare interventi di policy	Regionale
Accessi al pronto soccorso	Ministero della salute ISTAT <a href="https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-e-accesso-delle-donne-alle-strutture-ospedaliere/accesso-delle-donne-al-pronto-soccorso#:~:text=Gli%20accessi%20totali%20di%20donne,6%25%20tra%202019%20e%202021.">https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-e-accesso-delle-donne-alle-strutture-ospedaliere/accesso-delle-donne-al-pronto-soccorso#:~:text=Gli%20accessi%20totali%20di%20donne,6%25%20tra%202019%20e%202021.</a>	Violenza e accessi delle donne in Pronto Soccorso nel triennio 2017-2019	Primi risultati dell'analisi degli accessi in Pronto Soccorso (PS) delle donne che hanno ricevuto almeno una diagnosi riconducibile a violenza nel periodo di riferimento (triennio 2017-2019). Gli accessi sono individuati nel Sistema informativo per il monitoraggio dell'assistenza in Emergenza-Urgenza (EMUR)	Nazionale
Percorsi giudiziari (denunce, procedimenti, condanne)	<a href="http://dati-violenzadonne.istat.it/">http://dati-violenzadonne.istat.it/</a>  Il link sembra corretto ma non si apre, valutare se sostituire con <a href="https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne">https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne</a>	Anno 2021		Nazionale
Vittime di omicidio	ISTAT VITTIME DI OMICIDIO <a href="https://www.istat.it/it/archivio/277932">https://www.istat.it/it/archivio/277932</a>	Anno 2021		Nazionale
Infortuni femminili in ambito lavorativo: violenza, aggressione e minaccia	INAIL <a href="https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-dossier-donne-2023.html">https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-dossier-donne-2023.html</a>	Quinquennio 2017-2021	Nell'ambito dell'incidenza degli infortuni sul lavoro, viene rilevata anche l'incidenza di violenza, aggressione, minaccia, sul lavoro nella sanità e nell'assistenza sociale	Area geografica

## ANNEX 8. CHECK-LIST PER VERIFICARE LA ROBUSTEZZA DEGLI INDICATORI *GENDER SENSITIVE*

Al fine di assicurare l'utilizzabilità pratica degli indicatori che si andranno a selezionare per la valutazione in chiave di genere, si propone la seguente check-list utile a verificare la robustezza degli indicatori, cioè le loro proprietà in termini di qualità, rilevanza e fattibilità del loro utilizzo.

I fattori da valutare sui singoli criteri di robustezza possono essere riportati in una tabella che aiuta a sommare i giudizi sulla qualità dell'indicatore scelto, dove il risultato complessivo sarà ottenuto in base ai valori attribuiti ai singoli criteri. Se un indicatore non ottiene un punteggio minimo è un indicatore non robusto e come tale verrà scartato o modificato.

N.			
1	Significatività	L'indicatore è significativo? Va valutato il contributo dell'indicatore alla misurazione desiderata. In ottica di genere, la scelta dell'indicatore comporta una corretta identificazione dei temi per cui è rilevante la diversità tra donne e uomini. Occorre chiedersi se si stanno veramente misurando i fattori che si desiderano misurare, se cioè gli indicatori sono pertinenti rispetto ai fenomeni che devono descrivere.	
2	Determinatezza	L'indicatore è strutturato? Va valutata la determinatezza delle informazioni e dei dati, in termini di univocità e misurabilità, oltre che l'attendibilità della fonte. In ottica di genere, va considerata la possibilità della disaggregazione dei dati per genere in modo continuativo.	
3	Accessibilità	L'indicatore è accessibile? Va valutata la facilità di accedere ai dati richiesti dalla misurazione, se si tratta di un'accessibilità diretta attraverso gli strumenti informativi a disposizione del valutatore, o indiretta se è necessario richiedere l'informazione ad altri soggetti detentori che possono fornirla su richiesta. In ottica di genere va considerato il grado di disaggregazione dei dati accessibili.	
4	Comprensibilità	L'indicatore è chiaro e di facile comprensione? Va valutato se può esserci ambiguità nell'interpretazione dei risultati. In ottica di genere va tenuto in considerazione che l'approccio alle statistiche di genere implica alcune complessità di carattere concettuale. Infatti, l'espressione generalizzata "statistiche di genere" fa riferimento a modalità e intenzioni conoscitive che possono essere anche molto differenti tra loro: dalle statistiche si possono sottolineare ora le caratteristiche che identificano la donna come soggetto debole, ora come risorsa per lo sviluppo sociale ed economico, ora come soggetto di diritti disattesi, e così via.	
5	Aggiornamento	L'indicatore è aggiornato? Va valutata la periodicità con cui l'indicatore viene aggiornato e di conseguenza se la frequenza con cui i dati sono raccolti e messi a disposizione combacia con i giusti tempi per la valutazione.	
6	Adeguatezza	L'indicatore ha un costo adeguato? Va valutato se i benefici ottenuti dalla misurazione valgono i costi sostenuti per misurare, consistenti nell'onere complessivo di produzione di un indicatore ottenuto dalla somma di costi e tempi impiegati.	
7	Deduttività	L'indicatore è deduttivo? Va valutato se in base alle indicazioni provenienti dai dati raccolti è possibile agire sul divario di genere esistente in base ai prevedibili effetti della politica sulla diversità di genere, o per lo meno proporre specifiche di miglioramento della politica da implementare.	

## ANNEX 9.

# COMPONENTI DEL MANDATO DI VALUTAZIONE E ASPETTI DELLA VALUTAZIONE IN CHIAVE DI GENERE

Sezione	Contenuti del mandato	Aspetti della valutazione in chiave di genere
Contesto della valutazione	Obiettivi e risultati attesi del programma Logica e obiettivi generali della valutazione Evoluzione del programma e cambiamenti negli obiettivi e nei target Contesto del programma Ruolo e responsabilità degli attori chiave nel disegno e nell'implementazione del programma Studi e valutazioni sul programma disponibili fino a quel momento	Obiettivi e risultati attesi del programma in relazione alle problematiche di genere Modalità di applicazione del principio delle pari opportunità di genere nel programma Soggetti e organismi responsabili delle pari opportunità di genere inclusi nella governance del programma Partecipazione delle donne al programma ed eventuali cambiamenti significativi avvenuti nel corso dell'attuazione
Obiettivi e domande di valutazione	Finalità della valutazione (apprendimento, accountability, conoscenza, ecc.) Obblighi regolamentari della valutazione Esigenze degli utilizzatori finali della valutazione	Prevedere la valutazione del mainstreaming di genere nel disegno e nell'implementazione di un programma – due opzioni: come tema trasversale ai prodotti della valutazione come tema specifico della valutazione di programma Richiedere una declinazione di genere dei criteri/domande di valutazione (proposte di domande o modalità per definire le domande di genere) Riportare le esigenze espresse dagli stakeholder in merito al contributo del programma alle pari opportunità di genere
Ambito di applicazione della valutazione	Periodo di attuazione e componenti del programma oggetto della valutazione Complementarietà e integrazione con valutazioni realizzate o previste Gruppi target su cui si focalizza la valutazione Questioni escluse dal mandato della valutazione	Indicazione degli interventi finalizzati a promuovere l'uguaglianza di genere oggetto della valutazione Indicazione delle principali componenti del programma che impattano indirettamente sulla condizione delle donne (es. facendo riferimento alla sezione del programma sulle pari opportunità tra uomini e donne) Evitare di considerare le donne come target generico, specificando i gruppi target femminili su cui si deve focalizzare la valutazione
Approccio e metodologie	Approccio generale della valutazione Metodi principali di raccolta dati Indicatori di risultato e realizzazione previsti Processo per la validazione dei risultati Modalità di coinvolgimento degli stakeholder Diffusione dei risultati	Richiedere un approfondimento sulla disponibilità dei dati di monitoraggio disaggregati per sesso e delle eventuali azioni per migliorare l'accesso ai dati per la valutazione in chiave di genere Prevedere gli stakeholder di genere
Competenze professionali	Numero degli esperti richiesti (singolo o team) Competenze ed esperienza Ruolo e compiti del gruppo di lavoro Impegno richiesto	Presenza di esperti di pari opportunità di genere Richiedere un equilibrio di genere nel gruppo di lavoro

Sezione	Contenuti del mandato	Aspetti della valutazione in chiave di genere
Prodotti e tempistica	Numero e tipologia dei prodotti richiesti Tempistica dei prodotti	Valutazioni strategiche o di processo: valutazione del mainstreaming di genere nel disegno o nell'attuazione del programma Valutazioni di impatto: Valutazioni tematiche dedicate al genere Focus sul genere in "cluster" di valutazioni tematiche Valutazioni del contributo di un programma nel suo complesso alle pari opportunità di genere
Risorse e pagamenti	Base d'asta e criteri per definire l'offerta economica Condizioni di pagamento	Le richieste volte a promuovere il mainstreaming di genere nella valutazione (ambito di applicazione, attività specifiche, competenze del gruppo di lavoro, prodotti, ecc.) devono essere commisurate alle risorse disponibili e coerenti con gli obiettivi della valutazione. Per esempio, se le risorse sono limitate, anziché esperti tematici dedicati si potrebbe chiedere un gruppo di lavoro con esperienza in valutazione delle pari opportunità.
Struttura e presentazione della proposta	Elementi essenziali che dovrebbero articolare la proposta: Interpretazione del servizio richiesto Contesto socio-economico e istituzionale Metodologia proposta Tempistica e struttura dei prodotti principali Gruppo di lavoro	Prevedere una sezione della proposta tecnica che sintetizzi come la prospettiva di genere è integrata nel disegno di valutazione proposto.

# ANNEX 10.

## CHECKLIST DELLA QUALITÀ DEI RAPPORTI DI VALUTAZIONE

Sezioni del report di valutazione	Principali componenti	Elementi di interesse nella valutazione di genere	Si/No
Pagina del titolo	Titolo della valutazione Mandanti del report e i loro contatti Autori e data	Nel titolo è specificato se le pari opportunità sono considerate nella valutazione, oltre ad altri temi?	
Sintesi della valutazione	Risultati principali e conclusioni Principali raccomandazioni	I risultati descritti sono disaggregati per genere?	
		Si fa riferimento all'impatto del programma sulle donne?	
		Ci sono raccomandazioni per migliorare la parità di genere e ridurre le disuguaglianze?	
Introduzione	Panoramica (identificare il programma valutato e cosa contiene il report) Struttura (descrivere come è organizzato il contenuto del programma) Specificare a chi è rivolto il report Scopo e uso (perché è stata fatta la valutazione e come saranno usati i risultati)	Le finalità e l'ambito della valutazione chiariscono se lo studio prevede la valutazione delle pari opportunità?	
		I risultati possono essere usati in qualche modo per migliorare la condizione femminile?	
Descrizione del programma	Descrizione del programma valutato per aiutare i lettori a comprendere il contesto della valutazione: Scopo e obiettivi (i principali risultati che il programma si prefigge di raggiungere) Fondi e risorse del programma Organizzazioni coinvolte e loro ruoli Beneficiari Disegno del Programma (le azioni principali, se fa riferimento a un modello logico o TdC)	Ci sono obiettivi riferiti uguaglianza di genere e al miglioramento della qualità di vita di donne e uomini?	
		Sono previste risorse dedicate alle donne?	
		I bisogni di donne e uomini rispetto al programma sono considerati separatamente?	
		Nel modello logico o Tdc (se presente) sono specificati i risultati in termini di genere?	

Sezioni del report di valutazione	Principali componenti	Elementi di interesse nella valutazione di genere	Si/No
Background di valutazione	<p>Identifica i fattori chiave che hanno influenzato la valutazione e aiuta il lettore a capire le decisioni prese durante il processo valutativo:</p> <p>Obiettivi e finalità dello studio</p> <p>Ambito della valutazione (arco temporale considerato, localizzazione geografica e componenti principali che sono stati valutati)</p> <p>Inclusione degli stakeholder (come sono stati coinvolti e come hanno contribuito alla valutazione)</p> <p>Risultati delle valutazioni precedenti, se il programma è stato già valutato</p>	Sono indicati gli stakeholder che rappresentano gli interessi delle donne e il contributo che hanno fornito alla valutazione?	
		Si spiega se il team di valutazione include esperti di genere?	
		Sono riportati i risultati in chiave di genere di eventuali valutazioni precedenti?	
Metodi di valutazione	<p>Approccio di valutazione</p> <p>Domande e criteri di valutazione</p> <p>Indicatori</p> <p>Dati (fonti e selezione, raccolta dei dati, campione considerato, etc.)</p> <p>Sequenza temporale delle fasi di valutazione</p> <p>Modalità di analisi dei dati</p> <p>Limiti dello studio</p>	La metodologia fa riferimento alla letteratura sulla valutazione in chiave di genere?	
		Le domande di valutazione tengono conto delle differenze di genere riferite ai bisogni e ai risultati attesi?	
		Sono utilizzati indicatori disaggregati per genere o <i>gender-sensitive</i> ?	
		Sono considerate fonti di dati disaggregate per genere e/o altre fonti dirette per rilevare informazioni sulle donne?	
		Sono riportati gli ostacoli che hanno limitato un'analisi in chiave di genere? (es. indisponibilità di dati disaggregati, risultati non interpretabili separatamente per donne e uomini a causa delle dimensioni del campione, ecc.)	
Risultati della valutazione	<p>Risultati (presentazione dei risultati delle analisi, rappresentatività dei risultati, tasso di risposta delle indagini)</p> <p>Conclusioni (interpretazione dei risultati dell'analisi, risposte alle domande di valutazione)</p>	I dati sono effettivamente analizzati per genere?	
		L'interpretazione dei risultati tiene conto della dimensione di genere?	
		Le risposte alle domande di valutazione in chiave di genere sono distinte dalle risposte alle altre domande?	
Raccomandazioni	<p>Raccomandazioni per il programma</p> <p>Raccomandazioni per valutazioni future</p> <p>Considerazioni (suggerimenti basati sull'esperienza del valutatore, e non necessariamente sull'evidenza dei dati)</p>	Ci sono raccomandazioni su come il programma può ridurre la disuguaglianza di genere e migliorare le condizioni di vita di uomini e donne?	
		Ci sono considerazioni su come migliorare l'approccio di genere nelle valutazioni future?	
		Sono riportate le considerazioni degli esperti di genere coinvolti nella valutazione?	

# CONCETTI CHIAVE E GLOSSARIO

## A

### **Analisi comparativa di genere**

Studio delle differenze di genere tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente loro assegnati in relazione alle condizioni, ai bisogni, ai tassi di partecipazione, all'accesso alle risorse e allo sviluppo, alla gestione del patrimonio, ai poteri decisionali

### **Azione positiva / Discriminazione positiva**

Misura indirizzata ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva).

### **AdG**

Autorità di gestione dei programmi della Politica di coesione

## B

### **Bilancio di genere / Gender budgeting**

Analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio pubblico valutandone i possibili diversi effetti sulla componente maschile e sulla componente femminile della popolazione.

## C

### **Caregiver familiare**

Persone, per lo più donne, che a titolo gratuito si prendono cura di un familiare malato o non autonomo.

### **Certificazione della parità di genere**

Certificazione volontaria che le aziende richiedono agli organismi di certificazione accreditati, per attestare la conformità dell'organizzazione di impresa ai principi di parità tra i generi, come l'equità salariale, politiche paritetiche di formazione e avanzamento di carriera, attenzione alla genitorialità, luogo di lavoro adeguato, etc.

### **Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)**

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni opera all'interno delle Amministrazioni pubbliche al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro

### **Conciliazione tra vita professionale e vita familiare**

Introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini, con particolare riferimento, oggi, alla situazione della donna lavoratrice.

### **Condivisione del lavoro di cura**

Divisione più equa dei lavori di cura nelle famiglie basata sulla condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne.

### **Congedo di maternità**

Congedo cui ha diritto una donna per un periodo continuativo prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

### **Congedo di paternità**

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre al momento della nascita di un figlio, oppure periodi di congedo su base annuale o pluriennale di cui si può avvalere per la cura dei figli.

### **Congedo parentale**

Diritto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici di fruire di un congedo dopo la nascita o l'adozione di un bambino al fine di consentirne la cura.

### **Consigliera/e di parità**

Figura istituzionale per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

### **Contratto sociale in base al sesso**

Insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano le relazioni tra donne e uomini e che attribuiscono loro in modo diverso lavoro, valore, responsabilità, obblighi, intervenendo su tre livelli: la sovrastruttura culturale (norme e valori della società), le istituzioni (famiglia, sistema sociale, sistema educativo, sistema formativo), i processi di socializzazione (soprattutto nell'ambito della famiglia)

## **D**

### **Dati disaggregati per sesso/ Statistiche disaggregate per genere**

Raccolta e classificazione dei dati e di informazioni statistiche in base al sesso al fine di consentire un'analisi comparativa di genere.

### **Deficit democratico**

Effetto dell'inadeguato equilibrio fra i sessi che delegittima il sistema democratico.

### **DEI: Diversità, Equità e Inclusione**

Le politiche e le strategie aziendali che promuovono la rappresentazione e la partecipazione di diversi gruppi di individui (persone di diverso genere, età, razze ed etnie, abilità e disabilità, religioni, culture e orientamenti sessuali, background, esperienze, abilità e competenze).

### **Democrazia fondata sulla parità**

Concetto per cui la società è composta pariteticamente di donne e uomini, con legame del loro pieno ed equo godimento della cittadinanza alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico, con partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini (dal 40 al 60%).

### **Desegregazione del mercato del lavoro**

Politiche volte a ridurre o a eliminare la segregazione occupazionale (verticale/ orizzontale) di genere nel mercato del lavoro.

### **Differenziale/Divario retributivo tra i sessi**

Differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.

### **Digital divide di genere**

Minore conoscenza ed utilizzo degli strumenti digitali da parte delle donne rispetto agli uomini.

### **Dignità sul lavoro**

Diritto al rispetto e in particolare alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro.



### **Diritti derivati**

Diritti, segnatamente prestazioni della sicurezza sociale o diritti in materia di residenza, che un individuo matura in funzione del rapporto con un'altra persona, di solito di parentela, matrimonio o coabitazione.

### **Diritti umani delle donne**

Diritti delle donne e delle bambine intesi quali parte inalienabile, integrale e indivisibile dei diritti umani universali comprendenti anche il concetto di diritti in materia di procreazione.

### **Discriminazione diretta**

Trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto a un'altra, in ragione dell'appartenenza a un sesso.

### **Discriminazione indiretta**

Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso (ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi).

### **Disoccupazione occulta**

Numero di persone senza un lavoro che non risultano disoccupate in base ai sistemi nazionali di rilevazione dei tassi di disoccupazione. La disoccupazione occulta può riguardare in particolare le donne.

### **Disparità tra i generi**

Disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso, diritti, retribuzione o prestazioni di altro genere.

### **Diversità**

Differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone.

### **Diversity&Inclusion (D&I)**

L'insieme delle strategie e dei programmi di un'organizzazione, a sostegno della diversità e dell'inclusione, volti ad assicurare equità di opportunità e trattamento a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

### **Divisione del lavoro per sesso / Ripartizione di lavoro retribuito e non retribuito in base al sesso**

Divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

### **Doppio Ruolo**

Lavorare sulle specificità di genere significa sciogliere il nodo del doppio ruolo delle donne che lavorano e che hanno sulle loro spalle il carico della famiglia e del lavoro di cura (marito/convivente, figli, anziani e/o disabili, casa). Occorre quindi un lavoro culturale per giungere a un diverso riparto degli oneri di cura, così come va progettato un sostegno finanziario per le donne sole o in situazione di disagio economico che debbano lavorare fuori casa e contemporaneamente farsi carico dei figli, di un disabile o di genitori anziani.

## E

### **Empowerment femminile**

Processo che, riconoscendo i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, supporta la donna ad acquisire competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita.

## F

### **Family friendly**

Espressione che si riferisce a quelle politiche, servizi o strumenti che consentono di rendere compatibili le esigenze lavorative con quelle familiari.

### **Femminilizzazione della povertà**

Crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

### **Femminicidio**

L'uccisione di donne e bambine a causa del loro genere.

### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

Formule di orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro in base alla giornata, alla settimana, al mese o all'anno.

## G

### **Genere**

Il maschile e il femminile intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento. Esprime le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese.

### **Gender Bias/Pregiudizio di genere**

Azioni o pensieri prevenuti basati sulla percezione di genere che le donne non sono uguali agli uomini.

### **Gender Diversity/Diversità di genere**

È un termine che riconosce che le preferenze e l'espressione di sé di molte persone non rientrano nelle norme di genere comunemente intese.

### **Gender Equality/Uguaglianza di genere**

Si tratta della parità di diritti, responsabilità e opportunità tra donne e uomini, ragazze e ragazzi. L'uguaglianza non significa che donne e uomini diventeranno uguali, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità di donne e uomini non dipenderanno dal fatto che siano nati maschi o femmine. L'uguaglianza di genere implica che vengano presi in considerazione gli interessi, i bisogni e le priorità di donne e uomini, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. L'uguaglianza di genere non è una questione femminile, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente sia gli uomini che le donne. L'uguaglianza tra donne e uomini è vista sia come una questione di diritti umani sia come un prerequisito e un indicatore di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone.

### **Gender Gap/Divario di genere**

Il divario riscontrabile in qualsiasi ambito tra donne e uomini in termini di livelli di

partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o benefici.

### **Gender Pay Gap/Divario retributivo di genere**

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.

### **Gender Blind**

Approccio che ignora o trascura la dimensione di genere

### **Gender Mainstreaming**

Il "*Gender Mainstreaming*" è stato definito dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne (Pechino) del 1995 come la strategia chiave per promuovere le pari opportunità e la valorizzazione delle donne. La Piattaforma d'Azione di Beijing, adottata in seguito, ha articolato una strategia che da quel momento, è stata comunemente accettata. Gli Accordi conclusivi dell'ECOSOC del 1997 sulle Pari Opportunità hanno ulteriormente enfatizzato come il "*gender mainstreaming*" costituisca una componente essenziale dei lavori legati a progetti e politiche a livello regionale, nazionale e internazionale.

### **Goal 5 Agenda 2030 – Parità di Genere**

Tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile, il Goal 5 è volto a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

## **I**

### **Indagine sull'impiego del tempo**

Misurazione dell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini, particolarmente in relazione al lavoro retribuito e non retribuito, alle attività di mercato ed extra-mercato, al tempo libero e agli spazi individuali.

### **Insensibile alla specificità di genere**

Approccio o atteggiamento che ignora o trascura la specificità di genere.

## **L**

### **Lavoro di cura non retribuito**

Il lavoro per la cura di altre persone/familiari che non comporta nessuna forma diretta di remunerazione né altre forme di pagamento.

## **M**

### **Mainstreaming - integrazione della dimensione delle pari opportunità**

L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d'ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all'atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione.

Tutte le politiche, allora, devono contenere consapevolmente il principio di parità, ed essere valutabili per gli effetti che producono sugli uomini e sulle donne. Per fare questo occorrono nuovi modi di leggere la realtà economica e sociale che rendano visibili le differenze non solo per creare pari opportunità, ma anche per ricavarne vantaggi complessivi per la comunità.

### **Mobbing**

Violenza psicologica e vessazioni sul luogo di lavoro attraverso attacchi sistematici,

abusi, oltraggi e soprusi esercitati da superiori gerarchici o colleghi contro un/una lavoratore/lavoratrice isolato/a.

### **Molestia sessuale**

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

## **N**

### **Neutro rispetto al genere**

Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

## **O**

### **Onere della prova**

Laddove una persona si ritenga lesa dalla mancata applicazione del principio di pari trattamento e vi sia una fondata presunzione di discriminazione, dovere spettante alla parte convenuta e non alla parte attrice provare l'insussistenza della violazione di tale principio.

### **Ostacoli invisibili**

Insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità e la piena partecipazione alla società alle donne.

## **P**

### **Pari Opportunità**

Principio generale che richiede assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica, sociale e culturale, in base al sesso di appartenenza. Le Pari Opportunità, inoltre, affrontano tutte le problematiche e le discriminazioni legate ad etnia, religione, convinzioni personali, orientamenti sessuali, disabilità, età, genere; è la richiesta di diritti che vadano oltre un'uguaglianza formale.

### **Parità di retribuzione**

Pari retribuzione per lavoro di pari valore senza discriminazione a motivo del sesso in relazione a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni retributive.

### **Parità di trattamento per donne e uomini**

Assicurazione di assenza di discriminazioni, dirette o indirette, a motivo del sesso.

### **Parità tra donne e uomini / tra i sessi**

Principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini.

### **Partecipazione equilibrata di donne e uomini**

Suddivisione del potere e delle posizioni decisionali (con rappresentanza di entrambi i sessi in una percentuale tra il 40 e il 60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita.

### **Programmazione secondo le specificità di genere**

Approccio della programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentale e che si utilizza per integrare la dimensione esplicita di genere nelle strategie di intervento e nelle azioni promosse.

## Q

### **Quota rosa**

Provvedimento temporaneo che definisce una percentuale minima di presenze femminili per garantire la rappresentatività delle donne nei segmenti della classe dirigente di soggetti pubblici e privati (vertici aziendali, consigli di amministrazione, liste elettorali), andando a correggere un precedente squilibrio.

## R

### **Rapporto di genere**

Relazione e diseguale distribuzione dei poteri tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere.

### **Rapporto sulla situazione occupazionale maschile e femminile**

Un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, che le aziende pubbliche e private, che occupano più di 50 dipendenti, sono tenute a redigere, in base all'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità, con cadenza biennale.

### **Ruoli di genere**

Insieme di modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti dal contratto sociale in base al sesso.

## S

### **Schwa(ə)**

Simbolo "ə" dell'alfabeto latino chiamato "schwa" o "e capovolta". Il suo utilizzo è una scelta linguistica per rendere la lingua italiana più inclusiva e meno legata l'utilizzo del plurale maschile per definire un gruppo misto di persone.

### **SDGs/Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile sono un invito all'azione di tutti i Paesi – poveri, ricchi e a medio reddito – per promuovere la prosperità proteggendo al contempo il pianeta. In base agli stessi, l'eliminazione della povertà deve andare di pari passo con strategie che favoriscano la crescita economica e rispondano a una serie di esigenze sociali, tra cui l'istruzione, la salute, la protezione sociale e le opportunità di lavoro, affrontando al contempo i cambiamenti climatici e la tutela dell'ambiente.

L'obiettivo (Goal) 5 sostiene le pari opportunità tra uomini e donne nella vita economica, l'eliminazione di tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze, l'eliminazione dei matrimoni precoci e forzati, e la parità di partecipazione a tutti i livelli.

### **Segregazione occupazionale, orizzontale e verticale**

Maggiore concentrazione di donne o di uomini in determinati tipi o livelli di attività occupazionale, con conseguente presenza femminile in una gamma di occupazioni più ristretta (segregazione orizzontale) e a livelli di responsabilità più bassi (segregazione verticale).

### **Sensibile alle specificità di genere**

Approccio o atteggiamento che tiene conto della specificità di genere.

### **Sesso**

Caratteristiche biologiche che distinguono gli esseri umani in maschi o femmine.

### **Sistema sessuato fondato sul genere**

Sistema di strutture economiche, sociali e politiche che sostiene e perpetua attributi e ruoli di genere distintivi per gli uomini e le donne.

### **Soffitto di cristallo (soffitto di vetro, glass ceiling)**

Barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

### **Specificità di genere**

Caratteristiche specifiche di ciascuno dei due generi che determinano differenze riscontrabili in tutti gli ambiti della sfera pubblica e privata.

### **Stalking**

Atti minacciosi, persecutori ed ossessivi, (anche violenza fisica), che costringono ad alterare le proprie scelte ed abitudini di vita e finiscono per corrodere il benessere psico-fisico (resistenza, difesa, voglia di fare, relazioni sociali e familiari), poiché cagionano un perdurante e grave stato di ansia o di paura o generano un fondato timore per l'incolumità propria, di un prossimo congiunto o di persona alla quale la vittima è legata da relazione affettiva.

### **Strategia Nazionale per la Parità di Genere**

È la prima Strategia Nazionale redatta, in pieno accordo con le linee guida europee, dal Ministero delle Pari Opportunità, per dare al Paese una prospettiva chiara e un percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità, per tracciare con nitidezza un sistema di azioni politiche integrate in cui troveranno vita iniziative concrete, definiti e misurabili.

### **Studi di genere / Studi sulle donne**

Approccio accademico, di solito interdisciplinare, all'analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere come anche della specificità di genere delle diverse discipline

### **Stereotipi di genere**

Gli stereotipi di genere sono idee preconcepite in base alle quali a maschi e femmine vengono assegnate arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro sesso.

## **T**

### **Tasso di partecipazione al lavoro**

Presenza di un determinato gruppo (es: donne, uomini, genitori, ...) nel mondo del lavoro in rapporto alla presenza complessiva.

### **Tratta di esseri umani**

Tratta di persone, essenzialmente donne e bambini, sottoposti a nuove forme di schiavitù o usati quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento.

### **Trattamento preferenziale**

Trattamento di un individuo o di un gruppo di individui che determina un cambiamento rispetto ad altri individui o gruppi sul piano di benefici, accesso, diritti, opportunità o status, con possibile valenza positiva se implica un'azione positiva volta a eliminare una precedente prassi discriminatoria o valenza negativa se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo o gruppo rispetto ad altri.

### **Tutela della genitorialità**

Norme e misure di sostegno ai genitori lavoratori per la conciliazione vita-lavoro. Rappresentano un ambito di attenzione in ottica di raggiungimento della parità di genere nei contesti di lavoro. Tra le principali misure a sostegno della genitorialità ritroviamo alcune fattispecie sospensive dal lavoro come i congedi, permessi e aspettative (retribuiti e non) riconosciuti nel Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (**Decreto Legislativo 26 marzo**

**2001, n. 151**, come modificato dal **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**) per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Altre misure vengono adottate nei contesti organizzativi, quali flessibilità oraria ed organizzativa, accompagnamento al reinserimento nell'organizzazione dei lavoratori al rientro dal periodo di astensione dal lavoro, iniziative formative, programmi di engagement, piani di welfare declinati in ottica di *work-life balance*.

## U

### **Uguaglianza dei sessi**

Concetto per cui tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e in base al quale i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.

### **Uguaglianza di genere**

Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

## V

### **Valutazione di impatto in chiave di genere**

Valutazione delle differenti ricadute sulle donne e sugli uomini di un intervento, una proposta, un programma.

### **Verifica dell'integrazione della dimensione di genere**

Analisi e valutazione di politiche, programmi, istituzioni, interventi in relazione alle modalità di applicazione del principio di pari opportunità.

### **Verifica in base al genere**

Verifica delle proposte politiche per assicurare che siano stati evitati eventuali effetti discriminatori in base al genere a seguito di tale politica e che sia promossa l'uguaglianza dei sessi.

### **Violenza di genere**

Qualsiasi forma di violenza derivante dall'uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva, compresi il mobbing, lo stalking, lo stupro, i maltrattamenti al coniuge e extra coniugali, le molestie sessuali, l'incesto e la pedofilia.

### **V.I.S.P.O - Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità**

Linee guida per la valutazione di genere, redatte nel 1999 e successivamente sviluppate per la programmazione dei Fondi Strutturali 2000-2006. Rappresentano un punto di riferimento metodologico per l'attuazione del *gender mainstreaming*.

## FONTI DEL GLOSSARIO:

Commissione Europea, "100 parole per la parità. Glossario dei termini sulla parità tra le donne e gli uomini" a cura della Direzione Generale "Occupazionale, Relazioni Industriali e Affari Sociali"; 1998

Ministero Pari Opportunità "Glossario dei termini relativi alle politiche comunitarie dei fondi strutturali (FSE, FESR)", a cura di ISFOL - Unità Pari Opportunità per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità, 2002

ELGE - European Institute for Gender Equality - <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile - <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>

United Nations Sustainable Development - <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>)

Strategia Nazionale per la Parità di Genere - [https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0\\_genere.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodico-situazione-personale/Pagine/default.aspx>)

UN WOMEN - Gender Equality Glossary - <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&lang=en>



## BIBLIOGRAFIA

Bustelo, M., (2017) *Evaluation from a Gender+ Perspective as a Key Element for (Re) gendering the Policymaking Process*. *Journal of Women, Politics & Policy*, 38(1), 84-101, DOI: 10.1080/1554477X.2016.1198211

Centro studi e ricerche IDOS, (2023) *Le migrazioni femminili in Italia. Percorsi di affermazione oltre la vulnerabilità*. Edizioni IDOS. Roma. <https://www.dossierimmigrazione.it/prodotto/le-migrazioni-femminili-in-italia-percorsi-di-affermazione-oltre-le-vulnerabilita/>

Commissione Europea, "100 parole per la parità. Glossario dei termini sulla parità tra le donne e gli uomini" a cura della Direzione Generale "Occupazionale, Relazioni Industriali e Affari Sociali"; 1998

Commissione Europea "Better regulation toolbox", [https://commission.europa.eu/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation/better-regulation-guidelines-and-toolbox/better-regulation-toolbox\\_en](https://commission.europa.eu/law/law-making-process/planning-and-proposing-law/better-regulation/better-regulation-guidelines-and-toolbox/better-regulation-toolbox_en)

EIGE (2022), *Gender-responsive evaluation*, <https://eige.europa.eu/print/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-evaluation>

Espinosa J (2013), "Moving towards gender-sensitive evaluation? Practices and challenges in international-development evaluation". London: SAGE 19(2) 171-182.

Funnell, S.C., Rogers, P.J. (2011). *Purposeful Program Theory: Effective Use of Theories of Change and Logic Models*. John Wiley & Sons 2011, 9780470939895

Hunt J e Brouwers R. (2003), "Review on Gender and Evaluation", *Dac Working Party on Aid Evaluation*, preparato per Aid Evaluation Meeting 27-28 marzo 2003.

Ministero Pari Opportunità "Glossario dei termini relativi alle politiche comunitarie dei fondi strutturali (FSE, FESR)", a cura di ISFOL - Unità Pari Opportunità per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità, 2002

Moser, C.O. (1993). *Gender Planning and Development: Theory, Practice, and Training*. London: Routledge & Kegan Paul

Moser A (2007) *Gender and Indicators*. Brighton: Institute of Development Studies.

Murphy J (1997) *Tracing gender issues through institutional change and program implementation at the World Bank*. In: Chelimsky S and Shadish WR (ed.) *Evaluation for 21st Century. A Handbook*. London: SAGE, 251-9.


OECD (2021), *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>.

PodemosD(2010), "Feminist Evaluation and Gender Approaches: There's Differences?", *Journal of Multi-Disciplinary Evaluation*, Volume 6, n. 14.

Stern E. (2015), *Impact Evaluation – A Guide for Commissioners and Managers*.

Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026. [https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0\\_genere.pdf](https://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parit%C3%A0_genere.pdf)

UNEG (2011) *Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluation towards UNEG Guidance*. UNEG.



*UN WOMEN (2011) Guide to Gender Equality / Human Rights Responsive Evaluation.  
UNWOMEN. Woodford-Berger P (2000) Gender Equality and Women's Empowerment.  
A DAC Review of Agency Experiences 1993-1998. Stockholm: Sida.*





**UNIONE EUROPEA**  
Fondo Sociale Europeo  
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



**GOVERNANCE  
E CAPACITÀ  
ISTITUZIONALE  
2014-2020**



*Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le pari opportunità*