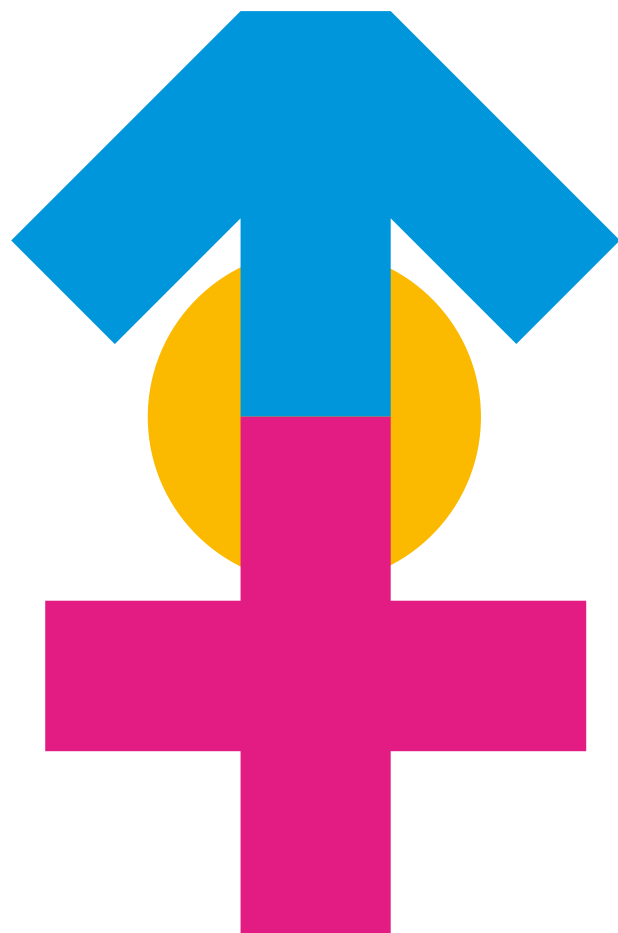


**Proposta di approccio
metodologico per
l'individuazione delle
Buone Pratiche per
la valutazione e la presa
in carico del principio
della parità di genere**

MMS

**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

pon **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



1	INTRODUZIONE	6
1	Principali elementi del quadro di riferimento delle valutazioni in chiave di genere	8
1.1	Indirizzi definiti a livello europeo e cenni alla letteratura	9
1.2	La ricognizione delle valutazioni in chiave di genere nella politica di coesione	13
2	METODOLOGIA DI SELEZIONE DELLE BUONE PRATICHE	18
2.1	Criteri di selezione delle Buone Pratiche	19
2.2	Metodo e processo di selezione delle Buone Pratiche di valutazione in chiave di genere	22
3	SCHEDE SULLE BUONE PRASSI	24
3.1	UN Women	25
3.1.1	Anagrafica	25
3.1.2	Sensibilità alla questione di genere	25
3.1.2.1	La pianificazione e il mandato della valutazione	25
3.1.2.2	Rilevanza dell'oggetto di valutazione	26
3.1.2.3	Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere	27
3.1.2.4	Utilizzo di indicatori <i>gender-sensitive</i>	29
3.1.2.5	Meccanismi metodologici di verifica e valutabilità	31
3.1.2.6	Disseminazione dei risultati	31
3.1.2.7	Utilità della valutazione	32
3.1.2.8	Giudizio complessivo sul <i>gender mainstreaming</i>	33
3.2	Germania	34
3.2.1	Anagrafica	34
3.2.2	Sensibilità alla questione di genere	34
3.2.2.1	Il Piano di valutazione	34
3.2.2.2	Mandato di valutazione (dei progetti di valutazione selezionati indicati nel paragrafo 3 dell'Accordo di subappalto)	36
3.2.2.3	Rilevanza dell'oggetto di valutazione	36
3.2.2.4	Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere	38
3.2.2.5	Utilizzo di indicatori <i>gender-sensitive</i>	38
3.2.2.6	Approccio metodologico	39
3.2.2.7	Risultati	39
3.2.2.8	Giudizio complessivo sul <i>gender mainstreaming</i>	40
3.2.3	Nome e ruolo dell'intervistato	41

3.2.4	Fonti	41
3.3	Lituania 1	42
3.3.1	Anagrafica	42
3.3.2	Sensibilità alla questione di genere	42
3.3.2.1	Il piano di valutazione	42
3.3.2.2	Mandato di valutazione (dei progetti di valutazione selezionati indicati nel paragrafo 3 dell'Accordo di subappalto)	43
3.3.2.3	Rilevanza dell'oggetto di valutazione	44
3.3.2.4	Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere	45
3.3.2.5	Utilizzo degli indicatori <i>gender-sensitive</i>	45
3.3.2.6	Approccio metodologico	47
3.3.2.7	Risultati	47
3.3.2.8	Giudizio complessivo sul <i>gender mainstreaming</i>	49
3.3.3	Nome e ruolo dell'intervistato	49
3.3.4	Fonti	50
3.4	Lituania 2	50
3.4.1	Anagrafica	50
3.4.2	Sensibilità alla questione di genere	50
3.4.2.1	Il Piano di valutazione	50
3.4.2.2	Mandato di valutazione (dei progetti di valutazione selezionati indicati nel paragrafo 3 dell'Accordo di subappalto)	51
3.4.2.3	Rilevanza dell'oggetto di valutazione	53
3.4.2.4	Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere	54
3.4.2.5	Utilizzo di indicatori <i>gender-sensitive</i>	54
3.4.2.6	Approccio metodologico	54
3.4.2.7	Risultati	55
3.4.2.8	Giudizio complessivo sul <i>gender mainstreaming</i>	57
3.4.3	Nome e ruolo dell'intervistato	58
3.4.4	Fonti	58
3.5	Polonia	59
3.5.1	Anagrafica	59
3.5.2	Sensibilità alla questione di genere	59
3.5.2.1	Il Piano di valutazione	59
3.5.2.2	Mandato di valutazione (dei progetti di valutazione selezionati indicati nel paragrafo 3 dell'Accordo di subappalto)	60
3.5.2.3	Rilevanza dell'oggetto di valutazione	61

3.5.2.4	Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere	63
3.5.2.5	Utilizzo di indicatori <i>gender-sensitive</i>	64
3.5.2.6	Approccio metodologico	64
3.5.2.7	Risultati	65
3.5.2.8	Giudizio complessivo sul <i>gender mainstreaming</i>	66
3.5.3	Nome e ruolo dell'intervistato	67
3.5.4	Fonti	67
BIBLIOGRAFIA		70
ALLEGATO 1: ESEMPI DI CRITERI DI VALUTAZIONE GENDER-SENSITIVE		71

0

INTRODUZIONE

Nell'ambito del Programma Operativo nazionale (PON) "Governance e Capacità istituzionale" FESR-FSE 2014-2020, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri (di seguito, DPO) è beneficiario del **Progetto "Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere"** (di seguito, MES) finalizzato ad assicurare che le azioni di consolidamento della governance e della capacità amministrativa tengano conto della pari opportunità di genere attraverso sia la predisposizione di metodologie e strumenti di valutazione innovative, sia la definizione di approfondimenti e di valutazioni tematiche che integrino opportunamente la prospettiva di genere nella programmazione e implementazione degli interventi.

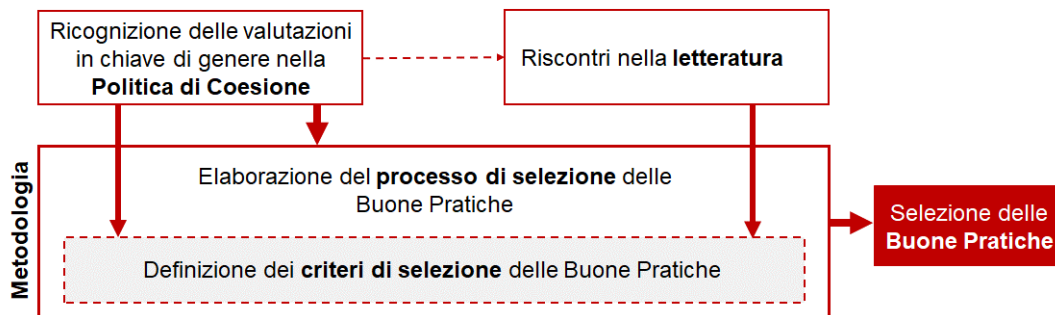
Il presente documento è realizzato nell'ambito del **"Servizio di analisi, ricerche e sviluppo metodologico per l'integrazione della prospettiva di genere nell'ambito della programmazione comunitaria"** per l'attuazione del Progetto MES e, in particolare, rientra tra le attività della Linea 2 dedicata allo Scambio di Buone Pratiche in ambito UE. Il documento è stato integrato alla luce delle osservazioni raccolte nel Workshop condotto in data 8 Febbraio 2023.

Scopo del documento è **illustrare la metodologia che sarà adottata** per l'individuazione delle Buone Pratiche (di seguito, anche BP) di valutazione in chiave di genere, **i criteri qualitativi** che hanno orientato il lavoro e **i vari passaggi del processo di selezione e analisi**.

Il grafico riportato di seguito sintetizza le fasi del lavoro svolto per arrivare alla metodologia di selezione delle Buone Pratiche descritta nel presente documento:

analisi dello stato dell'arte in materia di valutazione (descritta nel **capitolo 1**) in chiave di genere che è stata condotta attraverso un puntuale lavoro di ricognizione delle valutazioni europee (FSE e FESR) dei due ultimi cicli di programmazione (2007-2013 e 2014-2020)⁰¹, i cui risultati sono stati interpretati attraverso lo studio e la revisione della letteratura sul tema.

definizione del **processo di selezione delle Buone Pratiche** (descritto nel **capitolo 2**), ossia dei criteri e degli strumenti di analisi.



Il presente contributo è, pertanto, un documento di carattere **dinamico** che sarà oggetto di confronto con gli stakeholders coinvolti in occasione di un Workshop dedicato e che verrà eventualmente integrato in esito alla sperimentazione della metodologia di selezione delle Buone Pratiche da condursi nel corso dell'attuazione del Progetto MES. L'approccio metodologico per l'individuazione delle Buone Pratiche per la valutazione

01) Prevista all'interno della Linea di attività 1 del Servizio di analisi, ricerche e sviluppo metodologico per l'integrazione della prospettiva di genere nell'ambito della programmazione comunitaria

1

**PRINCIPALI ELEMENTI DEL
QUADRO DI RIFERIMENTO
DELLE VALUTAZIONI IN
CHIAVE DI GENERE**

e la presa in carico del principio della parità di genere è stato definito partendo da un lavoro di ricognizione delle valutazioni europee in ottica di genere e, parallelamente, da un'attenta revisione degli orientamenti europei e della letteratura in materia di valutazione in ottica di genere.

I principali esiti di tali attività sono riportati nei seguenti paragrafi che evidenziano il sostanziale allineamento tra gli orientamenti (sintetizzati nel par. 1.1) e le prassi valutative (delineate nel par. 1.2).

1.1 INDIRIZZI DEFINITI A LIVELLO EUROPEO E CENNI ALLA LETTERATURA

Partendo dagli indirizzi dell'Unione europea in merito alle pari opportunità, il paragrafo illustra quale ruolo può giocare la valutazione delle politiche in tale ambito attraverso alcuni cenni essenziali alla letteratura sulla valutazione in chiave di genere.

In particolare, i principali orientamenti definiti a livello europeo evidenziano la necessità di garantire un'adeguata presa in carico del principio della parità di genere in tutte le fasi delle policy pubbliche e nell'ambito di programmi e progetti sostenuti da tali politiche. La valutazione rappresenta lo strumento di verifica del livello di integrazione del principio trasversale (approccio *mainstreamed oriented*).

In questa prospettiva la Strategia europea per le pari opportunità 2020-2025 individua, infatti, tra i suoi obiettivi quello **di integrare la prospettiva di genere nelle politiche dell'UE** riconoscendo come le attuali sfide dell'Unione abbiano tutte un'evidente dimensione di genere dal momento "che possono incidere in maniera diversa sulle donne e sugli uomini"⁰². **Una dimensione che quindi, di volta in volta, deve essere sviluppata nelle sue implicazioni e nelle sue conseguenze per il policy-making**, come mostrano gli esempi citati nella stessa strategia e che rappresentano anche ambiti di rilievo per le tematiche della politica di coesione.

La necessità di porre questo obiettivo è evidente se si considerano le prassi correnti con cui si realizzano le politiche pubbliche nell'Unione europea. Se rispetto al lavoro, alla carriera e all'inclusione sociale le differenze di genere sono spesso tematizzate, analizzate e, seppur in misura ancora insufficiente, affrontate, in altri settori cruciali come i trasporti, lo sviluppo urbano, la salute, la situazione è molto diversa. Nella politica di coesione ciò si riflette nella tendenza a ridurre la questione di genere al raggio di azione del FSE e, specialmente, a politiche riservate alle donne, trascurando, come si mostrerà oltre, la natura *gender-sensitive* del FESR. Per tali ragioni, la vigente strategia dell'UE sulle pari opportunità ha individuato tra i suoi obiettivi quello di conferire a tutte le politiche una prospettiva di genere.

Con riferimento specifico agli approcci valutativi, analizzare in ottica di genere non significa solo verificare gli effetti e i cambiamenti in maniera distinta per le donne e per gli uomini, ma riguarda in senso più ampio la verifica del **contributo di una poli-**

⁰² Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, COM (2020) 152 final, p. 18.

tica, programma o progetto al principio delle pari opportunità⁰³. Ciò implica che la valutazione dovrebbe considerare le interazioni dell'oggetto valutato con le questioni legate all'uguaglianza di genere. In altri termini assumere una prospettiva di genere significa informare la valutazione con le problematiche che determinano la disuguaglianza nella specifica area d'intervento esaminata (lavoro, sicurezza, trasporti, sviluppo urbano, ricerca, ecc.)⁰⁴.

Al fine di approfondire la relazione tra genere e valutazione, è utile distinguere tra **valutazione focalizzata sulle donne** e **valutazione focalizzata sulle relazioni di genere**⁰⁵ - definita anche *gender-sensitive evaluation* o, come si preferisce in questo documento, **valutazione in chiave di genere** - come esito dello sviluppo internazionale delle pratiche di valutazione che hanno iniziato ad interrogarsi sul ruolo delle donne e sul punto di vista femminile nell'identificazione dei bisogni.

Se la prima tipologia si concentra sulla partecipazione delle donne ai processi di sviluppo, la seconda considera che vi siano cause strutturali delle disuguaglianze tra i sessi ed enfatizza le implicazioni differenziate, per donne e uomini, delle politiche⁰⁶, come appunto propone anche la Strategia UE.

Le relazioni di genere diventano così una categoria analitica fondamentale per cui la valutazione deve studiare sia le differenti condizioni iniziali di uomini e donne sia la differenziazione degli effetti in base al genere⁰⁷, oltre che considerare i differenti bisogni e attitudini come già evidenziato da tempo dal cosiddetto Moser's Framework⁰⁸.

In termini concreti **le due tipologie di valutazione hanno finalità, criteri e obiettivi di analisi specifici**. In particolare, per la valutazione in chiave di genere è centrale analizzare i cambiamenti nelle relazioni di genere, promuovere una maggiore parità tra uomini e donne e, quindi, avere anche una finalità di *empowerment* delle destinatarie e dei destinatari⁰⁹.

Nel contesto della valutazione della politica di coesione, basato essenzialmente sul *Logical Framework Approach* e sulla misurazione dei risultati attraverso indicatori, un'analisi sensibile al genere implica un **ripensamento delle domande, dei criteri e degli indicatori** rispetto a quelli comunemente impiegati.

Per essere informata dalla prospettiva di genere, la valutazione dovrebbe seguire un quadro logico come quello presentato in figura¹⁰.

03) Per esigenze di sintesi, con "pari opportunità" in questo documento s'intende "pari opportunità di genere".

04) L'EIGE, per spiegare l'importanza della formazione di genere nelle pubbliche amministrazioni, si esprime in tal senso: "Per compiere progressi nell'integrazione di genere servono azioni tese a colmare le lacune a livello di conoscenze e competenze, nonché a sviluppare la capacità delle persone che lavorano nella pubblica amministrazione e nel governo. Ci vogliono responsabili delle politiche che siano in grado di individuare e affrontare le questioni legate all'uguaglianza di genere nell'ambito della loro attività quotidiana.

Senza una sufficiente conoscenza delle problematiche dell'uguaglianza di genere, è impossibile integrare il genere nelle politiche e nei programmi. EIGE, *Mappatura delle buone prassi riguardanti la formazione in materia di genere nel UE*, 2013, p. 2.

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

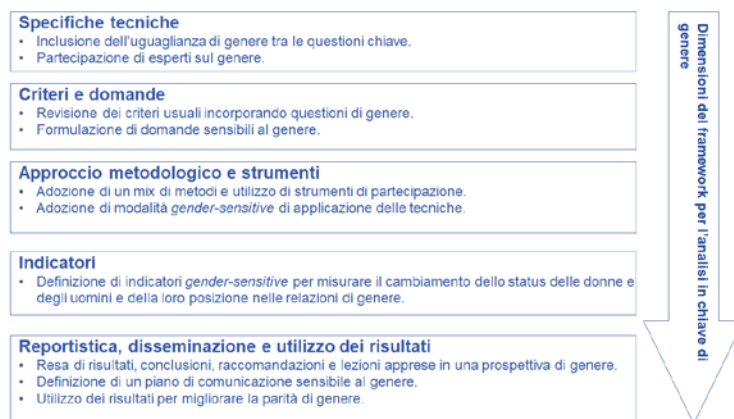
06) Podemos D (2010), "Feminist Evaluation and Gender Approaches: There's Differences?", *Journal of Multi-Disciplinary Evaluation*, Volume 6, n. 14. In questo senso la gender-sensitive evaluation è collegata alla teoria della valutazione femminista, ma se ne discosta per le finalità politiche per le quali quest'ultima è stata teorizzata (Podemos, 2010).

07) Espinosa J (2013), cit.

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

09) Espinosa J (2013), cit.

10) Rielaborazione dei documenti DFID, 2008 e CIDA, 2001, tratto da Espinosa, 2013.



La letteratura converge da tempo su alcuni elementi contenuti nel precedente framework per caratterizzare la valutazione in chiave di genere. In particolare, lo studio del 2003 condotto sulle valutazioni raccolte nel database dell'OECD-DAC¹¹ **giungeva alle seguenti conclusioni in merito a come la valutazione affrontava il tema del genere:** gli **indicatori di genere** sono un requisito importante per le valutazioni in chiave di genere; le valutazioni con analisi di genere soddisfacenti adottano **metodi partecipativi**; la misura in cui **sono presi in considerazione anche gli uomini nelle analisi** è indice dell'attenzione dello studio alle relazioni di genere e agli impatti sull'uguaglianza di genere; "**expertise di genere**" sono un elemento qualificante e dovrebbe essere richiesta nei **terms of reference** della valutazione. Infine, per quanto riguarda le metodologie, un crescente consenso in letteratura ha riguardato la necessità di **privilegiare metodi qualitativi e partecipativi combinati con metodi quantitativi**, poiché questa soluzione consente di comprendere meglio le questioni sollevate dal tema del genere¹².

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

12) Diversi lavori hanno evidenziato l'importanza degli approcci partecipativi nella valutazione in chiave di genere, ad esempio: 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; 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*. UN WOMEN. Woodford-Berger P (2000) *Gender Equality and Women's Empowerment. A DAC Review of Agency Experiences 1993-1998*. Stockholm: Sida.

Utilità della valutazione basata sulla teoria

Le caratteristiche della valutazione in chiave di genere emerse dalla letteratura si sposano bene con le tecniche riconducibili alla *theory-based evaluation* (TBE), come ad esempio la *contribution analysis* e il *process tracing*. Il paragrafo successivo è dedicato ad illustrare il vantaggio di utilizzare l'approccio basato sulla teoria combinato con altre metodologie nell'ambito della valutazione in chiave di genere.

La TBE è funzionale ad integrare le indicazioni emerse dalla letteratura in un disegno organico. Essa ha anche il vantaggio di rappresentare uno dei macro-approcci indicati dalla Commissione negli indirizzi sulla valutazione. Si possono identificare almeno tre ragioni per motivare l'utilità della TBE, come mostrato di seguito.

In primo luogo permette di individuare gli stakeholder della valutazione ossia quali gruppi sono coinvolti nelle politiche o ne sono influenzati dagli effetti. Quella di "donna" è infatti una categoria omogenea che non consente di capire chi è realmente interessato da una politica. I gruppi possono essere, ad esempio, donne disoccupate con basso livello di istruzione, donne della classe media di famiglie monogenitoriali, donne immigrate inoccupate e così via. L'ineguaglianza vissuta dalle donne è accentuata o ridotta da altre variabili di svantaggio (età, classe, origine etnica, ecc.) e quindi richiede un'analisi multidimensionale che considera l'effetto "intersezionale" di questi fattori (Bustelo citata in Espinosa, 2013).

In secondo luogo, la TBE serve a identificare le catene causali attraverso le quali una politica, un programma o un progetto arriva ad interessare i gruppi individuati, spiegando come e perché gli effetti si differenzino tra donne e uomini e quali vantaggi/svantaggi possono trarne. A tal fine il contributo degli stakeholder di "genere" è cruciale per definire una teoria adeguata, a partire dal disegno di valutazione.

In terzo luogo, la TBE permette di comprendere come il contesto influenzi l'intervento e i suoi effetti, in particolare quali elementi influiscono sul comportamento degli attori e quindi sui risultati e come questi, a loro volta, possono retroagire sul contesto.

Un esempio, al di fuori della politica di coesione, di applicazione della teoria del cambiamento in una valutazione orientata al genere è rappresentato dalla "Ex-post evaluation of the impacts of the tramway systems of Casablanca and Rabat-Salé - 2020 | AFD - Agence Française de Développement"¹³.

Un ulteriore aspetto riguarda la funzione della teoria nelle analisi valutative. La teoria è generalmente utilizzata in chiave normativa per spiegare l'efficacia o meno in aree di policy ove vi sono conoscenze e una letteratura consolidate. La teoria, però, può essere essa stessa lo scopo della valutazione quando si tratta di testare l'efficacia di approcci innovativi e sperimentazioni. Ciò la rende particolarmente adatta nell'implementazione di una prospettiva di genere. L'enfasi sulla *theory-based evaluation* (TBE) non significa trascurare gli altri approcci. Sono noti e riconosciuti i vantaggi derivanti dall'adozione di metodologie miste nella valutazione. Si tratta allora di considerare l'integrazione tra approcci differenti un valore aggiunto nella misura in cui conferisce robustezza e "profondità" ai risultati della valutazione. Se una valutazione controfattuale rileva delle differenze tra donne e uomini, non è possibile spiegarne le cause senza una teoria del cambiamento informata dal genere. Questo è il caso, ad esempio, di una valutazione del POR FSE Piemonte 2014-2020 che ha evidenziato impatti occupazionali simili per le donne e per gli uomini, ma anche che quest'ultimi impiegano 2 mesi in meno per trovare un lavoro¹⁴.

13) <https://www.afd.fr/en/ressources/ex-post-evaluation-impacts-tramway-systems-casablanca-and-rabat-sale-2020>

14) Ires, L'effetto occupazionale della formazione professionale in Piemonte - Uno studio sui qualificati del 2016. https://www.regione.piemonte.it/web/sites/default/files/media/documenti/2019-06/effetto_occupazionale_della_formazione_professionale_2016.pdf. Rif. database MES: ITE75.

1.2 LA RICOGNIZIONE DELLE VALUTAZIONI IN CHIAVE DI GENERE NELLA POLITICA DI COESIONE

Nell'ambito del Progetto MES è stata condotta una ricognizione di come il tema del genere sia affrontato nella valutazione della politica di coesione¹⁵. L'analisi si è basata, nel corso della prima fase, sulle sintesi delle valutazioni FESR ed FSE relative ai periodi di programmazione 2007-2013 e 2014-2020, contenute nel database Evaluation Helpdesk della Commissione europea, prendendo in considerazione i seguenti elementi: oggetto della valutazione; tipo di valutazione (processo, risultato/impatto, monitoraggio); approccio metodologico (basato sulla teoria, controfattuale, qualitativi e/o quantitativi diversi dai precedenti) obiettivi dello studio, sintesi dei contenuti, metodi utilizzati, risultati delle analisi, conclusioni e implicazioni di *policy*.

Nell'affrontare il tema di genere nella valutazione in ambito della politica di coesione sono stati distinti classificati due tipologie di analisi/studi:

Le **Valutazioni di policy direttamente rivolte alla componente femminile e/o alla parità di genere** (anche "valutazioni dedicate"), che si concentrano, soprattutto, su interventi FSE diretti al target specifico delle donne (gruppo 1) oppure su un insieme di interventi dedicati alle pari opportunità (gruppo 2);

Le **Valutazioni con focus sul *mainstreaming* di genere**, che esaminano il contributo di un programma o di un intervento rispetto all'uguaglianza di genere (gruppo 4) oppure l'applicazione del principio delle pari opportunità come principio trasversale alle finalità della politica di coesione¹⁶ (gruppi 5 e 6), o ancora gli interventi a favore della conciliazione tra vita e lavoro (gruppo 3).

Tabella 1: Quadro di sintesi dei primi esiti della ricognizione sulle valutazioni in ottica di genere dei fondi FESR e FSE nei periodi di programmazione 2007-2013 e 2014-2020

	Valutazioni totali	Valutazioni di interesse	Incidenza valutazioni di interesse
A Valutazioni dedicate	76	19	25%
1. Azioni positive per le donne	11	5	45%
2. Priorità d'investimento dedicate al principio (PI FSE 8.iv nel ciclo 2014-2020)	65	14	22%
B. Valutazioni del <i>mainstreaming</i> di genere	134	23	17%
3. Servizi per la conciliazione vita-lavoro	17	7	41%
4. Pari opportunità di genere	11	6	55%
5. Principi orizzontali tra cui le pari opportunità	22	5	23%
6. Principi orizzontali tra cui le pari opportunità in valutazioni più ampie	84	5	6%
Totale	210	42	20%

Fonte: Elaborazioni su dati CE-DG Regio archivio Helpdesk

15) Rapporto di ricognizione delle valutazioni in chiave di genere del progetto MES (Documento di lavoro ad uso interno del DPO).
16) Art. 7 del REG (UE) n. 1303/2013.

La ricognizione ha individuato **poche valutazioni riguardanti il FESR**, ma ciò è molto probabilmente frutto di un *bias* del metodo di ricerca utilizzato, che si è basato su un'analisi per parole chiave (genere, donna, pari opportunità, ecc.) dei documenti. In ogni caso gli studi FESR identificati sinora si riferiscono principalmente a valutazioni di processo sull'applicazione del principio delle pari opportunità di genere in programmi multi-fondo, ma in nessun caso sono valutazioni (tematiche) di interventi FESR *gender-sensitive*.

Nella seconda fase della ricognizione sono state selezionate le valutazioni (indicate nella seconda colonna della Tabella 1) che nel loro complesso mostravano una maggiore attenzione alle questioni di genere. Tali valutazioni sono state approfondite esaminando direttamente i rapporti tramite una check-list volta a rilevare, sulla scorta delle indicazioni della letteratura, gli elementi di genere nelle seguenti dimensioni della valutazione: obiettivi, criteri, metodologia, stakeholder di genere coinvolti, risultati e implicazioni di policy. Ne è emerso che nelle valutazioni dedicate ricorrono maggiormente soluzioni utili a comprendere come informare la valutazione con una prospettiva di genere, rispetto alle valutazioni del *mainstreaming* di genere (25% dei casi selezionati contro il 17%). Tuttavia - e tra queste ultime vi sono le valutazioni del gruppo 4, che esaminano il contributo di un programma o di un intervento all'uguaglianza di genere - quelle che presentano le caratteristiche più interessanti (55% dei casi selezionati) e che, sin da ora, si può affermare si conformano maggiormente alle indicazioni teoriche iniziali rispetto alle altre.

Tra le **valutazioni dedicate** una quota maggioritaria di studi riguarda la priorità di investimento (PI) 8iv del FSE nel periodo 2014-2020 (gruppo 2) volta a promuovere "l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, incluso l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, la conciliazione della vita professionale con la vita privata e la promozione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore"¹⁷. Queste valutazioni analizzano risultati e impatti della PI 8iv insieme ad altre priorità del FSE, ma raramente gli obiettivi e il disegno integrano esplicitamente una prospettiva di genere, mentre più frequente è l'analisi dei risultati differenziata per sesso così come il confronto dell'efficacia degli interventi riservati alle donne con il resto degli interventi.

Il gruppo 1, invece, è costituito da studi tematici sulle azioni riservate alle donne (azioni positive) - fra cui anche quelle ricadenti nella PI 8iv - in cui, in diversa misura, si tiene conto delle specificità di genere nelle condizioni iniziali delle partecipanti e negli effetti. Ad esempio, tra gli obiettivi degli studi vi sono la **misurazione degli impatti sulla qualità del lavoro delle donne** (tema centrale per il *gender gap*) oppure l'efficacia delle misure per le donne rispetto ad altre misure. Tra questi lavori, i più interessanti hanno ad oggetto una singola azione di un programma operativo (es. Azione "Coaching e formazione" in Baviera) o addirittura singoli progetti sperimentali (progetto "Sinergie" realizzato in Salisburgo, progetto "Webnet" finanziato in Irlanda).

Dal punto di vista metodologico, le soluzioni di interesse nelle valutazioni dedicate possono riguardare il **coinvolgimento degli stakeholder per esaminare la loro percezione delle pari opportunità**, le **survey utilizzate per rilevare gli ostacoli all'occupazione** - che rappresenta un modo per tematizzare le differenze nelle condizioni iniziali e negli effetti tra uomini e donne - ma anche la **partecipazione delle destinatarie nella lettura dei risultati delle analisi**. Interessanti sono, inoltre, le implicazioni di

¹⁷ Cfr. art. 3 del Reg. (UE) n. 1304/2013.

policy – riscontrate in poche valutazioni – che considerano le barriere di genere rispetto alla partecipazione agli interventi e alla loro efficacia, così come l'enfasi posta in alcuni casi sui **soft outcome** e sull'intersezione del genere con altre condizioni di svantaggio. Dall'esame del primo insieme di valutazioni si possono trarre le seguenti considerazioni per la ricerca delle Buone Pratiche:

- che **l'evaluando riguardi interventi solo per le donne non è garanzia di una prospettiva di genere nella valutazione**; infatti, spesso la PI 8iv del FSE viene analizzata senza significative differenze rispetto alle analisi di altre PI del FSE;
- è più comune che la prospettiva di genere venga incorporata in **valutazioni di interventi innovativi ma di piccole dimensioni**; pertanto, nel ricercare le Buone Pratiche di valutazione è necessario tenere conto anche delle dimensioni e dell'importanza dell'oggetto studiato (obiettivi, risorse impegnate e destinatari coinvolti);
- si conferma quanto emerso in letteratura: la valutazione in chiave di genere tende a correlarsi con **l'adozione di approcci e metodi partecipativi** allo scopo di cogliere le specificità dei bisogni delle donne e la variazione qualitativa degli effetti - ad esempio la discussione partecipata dei risultati contribuisce all'empowerment delle destinatarie che è infatti, come visto nella letteratura, una delle finalità specifiche della valutazione in chiave di genere.

Le **valutazioni del mainstreaming di genere** sono più numerose e presentano una situazione più complessa rispetto alle precedenti. All'interno del gruppo 4, che include le valutazioni che si sforzano di esaminare come i programmi operativi o gli interventi al loro interno contribuiscano all'uguaglianza tra uomini e donne, l'attenzione per la prospettiva di genere si ritrova, in varia misura, nel **disegno di valutazione** (domande, criteri, indicatori), nei **metodi** impiegati (*gender budgeting*, workshop con le destinatarie) e nell'**interpretazione dei risultati**. Il cambiamento del punto di vista degli stakeholder sulla parità di genere diventa una questione centrale e rappresenta un esempio di cosa si intende in letteratura per criteri *gender-sensitive*. In questi lavori sono coinvolte organizzazioni della società civile che si occupano di *gender* ed entità pubbliche impegnate nell'uguaglianza di genere.

Gli studi dei gruppi 5 e 6, che riguardano valutazioni di processo dirette ad esaminare l'applicazione dei principi orizzontali nell'implementazione dei programmi operativi (gruppo 5) o valutazioni di processo più generaliste in cui il principio delle pari opportunità è affrontato insieme ad altri temi (gruppo 6), spesso si limitano ad analizzare quello che, nello studio del 2003 già citato sul rapporto tra *gender* e valutazione in ambito OECD-DAC, è stato definito **mainstreaming di genere istituzionale** (ovvero un approccio focalizzato sui meccanismi istituzionali senza considerare in che misura sono stati determinati i cambiamenti nelle relazioni di genere).¹⁸.

L'ultimo sottoinsieme, il gruppo 3, comprende le valutazioni degli interventi per la conciliazione tra vita e lavoro, con pochi casi individuati, ma di elevato interesse. Si evidenziano delle modalità innovative nell'analizzare gli effetti sulla conciliazione tra vita e lavoro: le indagini si rivolgono alle **famiglie beneficiarie** e non solo alle donne (coinvolgimento degli uomini); si esaminano gli **effetti sulle carriere lavorative** cercando di rilevare le barriere che si frappongono tra ambito lavorativo e famiglia, non limitandosi

¹⁸Hunt e Brouwers, 2003, p. 4

all'esame della qualità dei servizi e dell'equa distribuzione dei carichi di cura.

Dall'esame del secondo insieme di valutazioni si possono trarre le seguenti considerazioni per la metodologia di ricerca delle Buone Pratiche:

- le valutazioni dei principi orizzontali sono numerose ma spesso focalizzate su **aspetti istituzionali**. Tuttavia vi sono casi interessanti nella misura in cui questi evidenziano la differenza nella partecipazione tra uomini e donne e suggeriscono di rivedere i processi attuativi per favorire l'equilibrio di genere, coinvolgono vari stakeholder di settore (organizzazioni della società civile, esperti di pari opportunità, ecc.), oppure sollecitano l'applicazione del **gender mainstreaming** anche nel FESR.
- le valutazioni sulle pari opportunità di genere andrebbero tenute in grande considerazione nella ricerca delle Buone Pratiche perché sono un valido esempio di **gender mainstreaming** nella valutazione, ovvero di come la **visione di genere può essere incorporata nelle diverse dimensioni della valutazione** come indicato dalla letteratura precedentemente esaminata;
- si conferma **l'importanza degli approcci partecipativi** per la valutazione in chiave di genere.



2

**METODOLOGIA DI SELEZIONE
DELLE BUONE PRATICHE**

Le attività di analisi e ricognizione descritte nel precedente capitolo hanno consentito di definire ed individuare i principali elementi di una metodologia di selezione delle BP per la valutazione e la presa in carico del principio della parità di genere. Tale metodologia, in particolare, si articola in un set di specifici criteri di analisi e di un metodo di selezione delle BP articolato in un processo chiaro e definito di identificazione, selezione e analisi degli studi valutativi sul genere.

2.1 CRITERI DI SELEZIONE DELLE BUONE PRATICHE

La ricerca delle BP esamina la "sensibilità alla questione del genere" (ossia che tengano conto e pongano attenzione alle disuguaglianze di genere) degli studi di valutazione considerando le seguenti aree di analisi: oggetto della valutazione, indicatori, metodologia, risultati e implicazioni di policy. A ciascuna area di analisi sono associati quindi specifici criteri di verifica che di seguito si declinano.

- **Rilevanza dell'oggetto della valutazione** intesa come effetti potenziali degli interventi esaminati sui bisogni di genere e sul cambiamento delle relazioni tra donne e uomini. In quest'ottica diventa fondamentale definire la matrice valoriale che consenta di identificare gli ambiti strategici rispetto al tema della parità di genere. In particolare, per valutare gli effetti potenziali occorre tenere conto dell'importanza strategica dell'area di intervento - ad esempio la transizione ecologica e la digitalizzazione che rappresentano le sfide principali dell'Unione europea - degli obiettivi perseguiti e delle risorse investite. L'obiettivo di questo criterio è non limitare la ricerca delle Buone Pratiche ai settori di policy in cui le questioni di genere sono più frequentemente tematizzate ed affrontate (ad esempio nelle politiche del lavoro). E' dunque importante considerare per ogni intervento le sistematiche e strutturali disuguaglianze tra uomini e donne nella società e ripensare le BP e i casi di successo in un'ottica più ampia, tenendo sempre conto dell'impatto per genere.
- **Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere (*gender-sensitivity*)** ovvero se i criteri utilizzati dalla valutazione sono declinati in domande che riflettono i bisogni e le questioni maggiormente attinenti alla componente femminile. Per quanto riguarda i criteri più comunemente utilizzati nella valutazione della politica di coesione (efficacia, efficienza, coerenza, rilevanza, sostenibilità), possono essere termini di paragone per gli studi esaminati gli esempi di domande *gender-sensitive* proposti dall'EIGE e dall'OECD (Allegato 1).
- **Utilizzo di indicatori *gender-sensitive***, ovvero di indicatori in grado di misurare sia le disuguaglianze di genere e i bisogni di genere, sia l'accesso alle risorse, la distribuzione dei benefici, i risultati e gli impatti differenziati tra donne e uomini¹⁹.

19) In alcuni settori la distinzione dei dati per sesso è già di per sé un fattore di merito (es. nell'utilizzo dei trasporti), tale sforzo dovrebbe quindi essere valorizzato; in altri, dove le differenze di genere sono generalmente tenute in qualche considerazione (es. lavoro, inclusione, ecc.), si privilegiano quegli studi che utilizzano sistematicamente indicatori *gender-sensitive*.

- **Meccanismi metodologici di verifica e valutabilità**, ossia strumenti per la corretta applicazione dei metodi prescelti in termini di definizione di campioni, costruzione di gruppi di controllo, incrocio delle fonti informative, chiarezza e trasparenza nella selezione e conduzione di casi di studio, ma anche trasparenza nell'evidenziare i limiti dello studio. Questo criterio è indipendente dall'assunzione o meno di una prospettiva di genere nella valutazione.
- **Disseminazione dei risultati in ottica di genere**, ovvero se i risultati, le lezioni apprese e le implicazioni di policy sono definiti e comunicati in una prospettiva di genere²⁰.
- **Utilità della valutazione**, ossia se i risultati della valutazione sono stati utilizzati per migliorare il disegno o l'implementazione di programmi e interventi al fine di favorire la partecipazione delle donne e la loro capacità di rispondere ai bisogni e ai problemi di genere.

20) Si possono definire vari gradi di "sensibilità al genere" dei risultati di una valutazione, dalla loro presentazione distinta per uomini e donne (comune nel FSE ma non nel FESR) agli effetti degli interventi sulle relazioni di genere (es. ruolo delle donne nei processi decisionali).

La tabella di analisi riportata di seguito è lo strumento proposto per l'applicazione dei criteri nell'analisi delle valutazioni propedeutica alla selezione delle Buone Pratiche.

Tabella 2: Strumento per la analisi delle Buone Pratiche di valutazione in chiave di genere

Criteri	Descrittori	Principali Evidenze	Giudizio (alto/medio/basso)
Rilevanza dell'oggetto di valutazione	Capacità della valutazione di approfondire tematiche rilevanti per il genere: in particolare, in che misura gli effetti del programma/intervento, oggetto di valutazione, intervengono/incidono sulla riduzione delle differenze di genere e/o modificare le relazioni di genere		
Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere	In che misura le domande di valutazione riflettono le problematiche di genere		
	Focus sulle questioni di genere adeguatamente tematizzate nella valutazione/studio oggetto di riferimento		
Utilizzo di indicatori <i>gender-sensitive</i>	In che misura la valutazione utilizza indicatori <i>gender-sensitive</i> , ossia che tengono conto delle disuguaglianze di genere e del ruolo delle donne?		
	Gli indicatori utilizzati sono in linea con i criteri e le domande di valutazione?		
Meccanismi metodologici di verifica e valutabilità	I metodi prescelti sono applicati correttamente?		
	Sono dichiarati i limiti dello studio?		
Disseminazione dei risultati	I risultati sono differenziati tra uomini e donne?		
	In che misura i risultati sono presentati con riferimento alle problematiche e alle differenze di genere?		
	In che misura i risultati riguardano gli effetti sulle relazioni di genere?		
Utilità della valutazione	I risultati sono stati utilizzati per incorporare più efficacemente la prospettiva di genere nel disegno e nell'implementazione degli interventi?		
Giudizio complessivo sul <i>gender mainstreaming</i>	Giudizio qualitativo rispondendo alle seguenti domande:		
	Quali sono i punti di forza e di debolezza dello studio in termini di valutazione in chiave di genere?		
	Perché lo studio dovrebbe essere selezionato come Buona Pratica di valutazione in chiave di genere?		

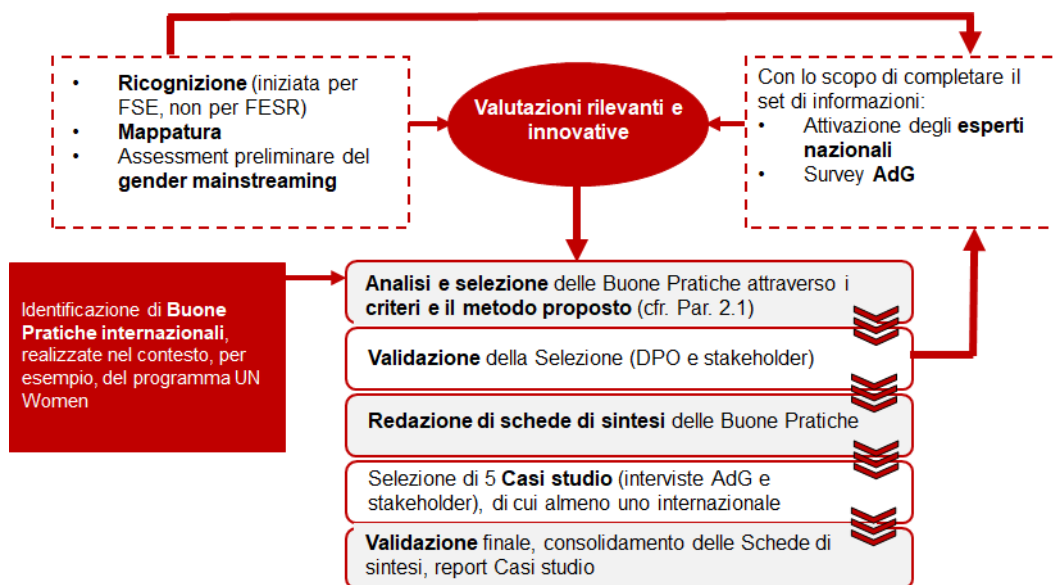
Il metodo di individuazione e selezione delle Buone Pratiche si basa su un **giudizio complessivo** dello studio di valutazione in esame anziché su una mera sommatoria di punteggi assegnati applicando una rigida ponderazione dei criteri, come meglio descritto nel paragrafo successivo.

2.2 METODO E PROCESSO DI SELEZIONE DELLE BUONE PRATICHE DI VALUTAZIONE IN CHIAVE DI GENERE

Dal punto di vista operativo **la selezione delle Buone Pratiche** parte con una ricognizione iniziale strutturata in:

- Individuazione delle valutazioni che tematizzano il genere (ossia che in qualche misura affrontano le tematiche di genere);
- Mappatura delle valutazioni caratterizzate in qualche misura dal **gender mainstreaming** nelle varie fasi dello studio (criteri, domande, indicatori, risultati, ecc.).

La figura di seguito riportata rappresenta il processo di selezione delle Pratiche sopra descritto e che è stato sviluppato nell'ambito della Linea 1 del Servizio di attuazione del Progetto MES, relativa alla ricognizione delle pratiche valutative realizzate nei cicli di programmazione della politica di coesione 2007-2013 e 2014-2020.



Per quanto riguarda il Fondo Sociale Europeo, la ricognizione condotta nell'ambito della sopra citata Linea 1 ha portato alla selezione di **13 studi più validi di cui sono state preparate delle schede di sintesi**.

Relativamente al FESR, considerati gli esiti della ricognizione, è necessario ampliare la ricerca utilizzando ulteriori fonti informative, anche coinvolgendo i principali attori istituzionali.

Inoltre, poiché la riflessione sulla valutazione in chiave di genere si è sviluppata nel contesto della cooperazione allo sviluppo e dei programmi di Organismi internazionali, come ad esempio UN Women, è opportuno attraverso la collaborazione di esperti

del gruppo di lavoro individuare anche 1 o 2 studi esemplari che possano arricchire la ricerca delle BP, sempre tenendo conto delle profonde differenze di contesto che caratterizzano i Paesi terzi rispetto agli Stati membri dell'Unione europea.

Una volta individuato l'insieme delle potenziali BP, è necessario completare ed **approfondire il set di informazioni raccolte**, soprattutto per quanto riguarda la ricostruzione del processo valutativo: risorse investite, mandato del valutatore, prodotti realizzati (oltre a quelli già esaminati), utilizzo dei risultati della valutazione (che spesso non è possibile capire dai soli prodotti della valutazione). Si prevede quindi di attivare degli **esperti nazionali** per raccogliere ulteriore documentazione sul processo di valutazione e di somministrare un questionario alle Autorità di Gestione (con l'obiettivo di raccogliere 8-10 risposte).

Questa attività potrà portare a una **revisione del campione di Buone Pratiche potenziali**.

Una volta consolidata la identificazione degli studi di maggiore interesse, le Buone Pratiche saranno analizzate (man mano che saranno disponibili le informazioni) attraverso la compilazione di apposite schede secondo il **framework e i criteri** illustrati nel par. 2.1.

Partendo dall'analisi degli studi di valutazione si applica il metodo di selezione delle Buone Pratiche, articolato nelle fasi seguenti:

- per ogni area di analisi si riportano in maniera discorsiva i descrittori (ossia gli elementi che rendono operativo il criterio) e le principali evidenze;
- per ogni domanda si esprime un giudizio secondo una scala qualitativa (Alto, Medio, Basso);
- prendendo in considerazione la configurazione di tutti gli elementi emersi, si esprime un giudizio complessivo sul **gender mainstreaming** individuando i principali punti di forza dello studio e spiegando come tali punti di forza possano essere utili allo sviluppo della valutazione in chiave di genere in Italia.

Partendo da tali schede di analisi e tramite il confronto con il DPO e gli altri stakeholder coinvolti, si procederà alla **validazione delle Buone Pratiche** tra cui saranno identificati **5 valutazioni/casi studio**, avendo cura di selezionare studi riguardanti settori e temi che sono importanti ma in cui meno diffusa è la valutazione in chiave di genere – in particolare, se possibile, almeno nei settori dello sviluppo urbano e della mobilità.

Si procederà, inoltre, alla realizzazione dei casi di studio con interviste alle Autorità di gestione e agli stakeholder della valutazione, di cui almeno uno su un'esperienza di valutazione realizzata in ambito internazionale, fuori dalle Politiche di coesione. Sarà predisposto un template per il report e delle linee guida per gli esperti paese che realizzeranno le interviste.

Alla fine del processo, ci sarà la fase di consolidamento delle schede delle Buone Pratiche in cui verrà prodotto un **Report dei casi di studio**.

3

**SCHEDE DESCRITTIVE DELLE
BUONE PRASSI
IN MATERIA DI VALUTAZIONE
IN OTTICA DI GENERE**

3.1 UN WOMEN

3.1.1 ANAGRAFICA

Fondo:	UN Women
Periodo di programmazione:	2013-2015
Programma:	Partecipazione politica delle donne (UN Women's strategy on Women's Political Participation - WPP - in the Arab States)
Paese:	Il programma era focalizzato su sette stati arabi (Algeria, Iraq, Libia, Marocco, Palestina, Tunisia e Yemen). La valutazione ha coperto tutti i paesi, e prodotto tre casi studio su Marocco, Palestina e Libia
Amministrazione di riferimento:	Ufficio Regionale di UN Women - UN Women Regional Office for the Arab States (ROAS) - Il Cairo, Egitto
Titolo della valutazione:	Valutazione tematica sulla partecipazione politica delle donne nei paesi arabi
Tipologia di valutazione:	Valutazione tematica
Data di pubblicazione:	Agosto 2016

3.1.2 SENSIBILITÀ ALLA QUESTIONE DI GENERE

3.1.2.1

La pianificazione e il mandato della valutazione

Nell'ambito del mandato globale e regionale di **UN Women**, volto ad accelerare il cambiamento in materia di uguaglianza di genere ed emancipazione femminile, il ROAS lavora specificamente per promuovere la leadership e la partecipazione politica delle donne a tutti i livelli: non solo per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere di per sé, ma anche come presupposto intrinseco per la governance democratica e lo sviluppo sostenibile. **Il ROAS, attraverso i suoi programmi regionali, sostiene le donne presenti nella regione** aiutandole nel riposizionamento all'interno dei processi politici e decisionali, per contribuire a plasmare il futuro dei loro Paesi, proteggendo al contempo le conquiste ottenute in precedenza.

Sostenere la partecipazione delle donne ai processi politici nella regione è, quindi, una delle priorità tematiche del ROAS, in linea con quanto specificato nel **Piano Strategico di UN Women**⁰¹. L'obiettivo è quello di aumentare la rappresentanza e la partecipazione delle donne nei partiti politici e nei processi decisionali politici – dal

01) UN Women Strategic Plan 2014-2017 Impact Area 1 – Women lead and participate in decision making at all levels

livello locale a quello nazionale – nonché la rappresentanza, la leadership e l’influenza delle donne in altri settori dell’impegno civico.

Per contribuire al raggiungimento di questi risultati, il ROAS opera attraverso i suoi mandati normativi, operativi e di coordinamento. A livello regionale, il lavoro formativo prevede di supportare i partner nazionali e regionali per aumentare la loro capacità di **garantire che la prospettiva di genere si rifletta sempre più nei quadri costituzionali, legali e istituzionali**; di sostenere le donne nell’assumere un **ruolo attivo nei dialoghi nazionali** e nei processi di pace; e di sostenere i **processi intergovernativi** per rafforzare il quadro politico normativo sulla parità di genere. Il lavoro operativo comprende la creazione di centri di conoscenza, la condivisione di esperienze e *lessons-learned* nella regione, la creazione di reti e coalizioni, la produzione e la diffusione di prodotti e strumenti di conoscenza e lo sviluppo di nuove capacità. Il lavoro di coordinamento comprende partenariati tra agenzie per sostenere le principali parti interessate all’integrazione della prospettiva di genere.

Più specificamente, le aree di intervento principali del ROAS in termini di partecipazione politica delle donne si fondano su azioni volte a: (i) promuovere i **diritti delle donne**, ed un’agenda che risponda alle esigenze di genere nei quadri costituzionali, legali e istituzionali; (ii) promuovere la **partecipazione delle donne** ai processi elettorali, sia come candidate che come elettori; e (iii) **influenzare** partiti politici, organizzazioni che erogano servizi, media ed amministrazioni locali per promuovere l’uguaglianza di genere nella leadership e nella partecipazione politica.

In questo quadro, lo scopo principale della valutazione è quello di contribuire a migliorare e rendere più efficaci l’approccio, la strategia e le azioni dell’Ufficio Regionale degli Stati Arabi (ROAS) di UN Women in termini di **promozione della leadership e della partecipazione politica delle donne**. In particolare, la valutazione mira a:

- Valutare la rilevanza della strategia ROAS a livello regionale, nazionale e locale, nonché il vantaggio comparativo/valore aggiunto di UN Women nell’area tematica di riferimento rispetto ai partner chiave, compreso il sistema ONU nel suo complesso
- Valutare l’efficacia e l’efficienza organizzativa nel progredire verso il raggiungimento dei risultati, come definito nei piani strategici 2012-2013, 2014 e 2015-2017
- Identificare e convalidare le *lessons-learned*, gli esempi di buone pratiche e le innovazioni del lavoro sostenuto da UN Women
- Fornire raccomandazioni attuabili rispetto alla strategia di UN Women nella regione.

3.1.2.2

Rilevanza dell’oggetto di valutazione

Due argomenti fondamentali sono alla base del lavoro del ROAS in campo di partecipazione politica delle donne: 1) nella democrazia rappresentativa dovrebbero esistere meccanismi a **sostegno di una rappresentanza equilibrata**; 2) l’uguaglianza di genere **migliora il modo di governare**. Infatti, nella maggior parte delle società, relazioni di potere diseguali si manifestano nel livello e nella natura della partecipazione politica e si basano su altri fattori che tendono ad emarginare le donne. Tali fattori sono spesso amplificati in condizioni di conflitto e transizione.

Viceversa, una maggiore e più attiva **partecipazione e leadership delle donne** nei processi politico-decisionali favorisce una più forte attenzione e sforzi più concreti

verso il raggiungimento dell'eguaglianza di genere e all'emancipazione delle donne. In particolare, gli interventi finanziati mirano concretamente a:

- i) migliorare la capacità a livello nazionale (parlamenti) e subnazionale di sviluppare e attuare costituzioni, quadri giuridici e politiche che promuovano la partecipazione politica delle donne;
- ii) produrre a livello istituzionale dati e statistiche disaggregati per sesso per la definizione di politiche sensibili al genere e l'erogazione di servizi sensibili alle questioni di genere;
- iii) definire meccanismi di dialogo rafforzati e maggiore spazio politico per consentire ai sostenitori della parità di genere e alla società civile di promuovere la partecipazione politica;
- iv) rafforzare le capacità dei partiti politici e della società civile di adottare una prospettiva di genere nelle loro piattaforme elettorali, nelle strutture e nelle politiche di partito;
- v) rafforzare la capacità della società civile di rappresentare e difendere gli interessi delle donne e l'uguaglianza di genere a livello nazionale e locale.

La valutazione analizza in che misura sono stati realizzati i risultati previsti e raggiunti gli obiettivi prefissati da ROAS. I risultati della valutazione saranno utilizzati per orientare **decisioni strategiche, politiche e programmatiche**, per l'apprendimento organizzativo e la responsabilizzazione (*accountability*), nonché per l'identificazione di buone pratiche che promuovano la partecipazione politica delle donne nel processo decisionale a tutti i livelli. La valutazione contribuisce inoltre agli sforzi di UN Women nel promuovere le componenti della partecipazione politica delle donne nell'agenda Post-2015 e nel contesto di Pechino +20. I risultati informano inoltre la revisione intermedia della nota strategica del ROAS.

La valutazione ha pertanto un **doppio ruolo, formativo e tematico**. In quanto valutazione formativa, si concentra sull'analisi del livello di avanzamento del programma dal 2013 al 2015, ponendo particolare attenzione a come migliorare le prestazioni nell'ambito del programma nazionale ROAS per il periodo 2014-2017. In quanto valutazione tematica, colloca l'area del programma nel contesto della visione e dell'approccio strategico del ROAS, considerandolo a livello regionale e prendendo in considerazione il ruolo di UN Women nel sostenere il cambiamento attraverso azioni normative, operative e di coordinamento. Ciò è coerente con l'uso che si intende fare dei risultati, delineato sopra. L'accento della valutazione viene posto sulla determinazione della posizione attuale dell'Ufficio Regionale rispetto alla partecipazione politica delle donne nella regione degli Stati Arabi, sull'apprendimento costante sulla base delle esperienze pregresse, e in particolare sulla definizione di cosa ha funzionato e cosa no. Infine, particolare attenzione viene data all'individuazione di ciò che deve essere fatto per perfezionare un approccio pertinente, efficace ed efficiente per l'effettiva partecipazione politica delle donne negli anni a venire.

3.1.2.3

Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere

La valutazione si basa sui principi di **uguaglianza di genere e rispetto dei diritti umani**,

come definito nella Politica di Valutazione di UN Women⁰² L'analisi dell'applicazione di tali principi è parte integrante del rapporto di valutazione finale. Come previsto dalla Guida di UN Women sulla valutazione in ottica di genere, il processo di valutazione si compone di cinque fasi. Ognuna di queste fasi è stata sviluppata per includere caratteristiche relative ai diritti umani e all'uguaglianza di genere, in base alla Guida già citata⁰³.

Oltre a quelle principali contenute nel bando di gara, le **domande di valutazione sono state ulteriormente suddivise durante la fase iniziale** per garantire che la valutazione seguisse i principi del rispetto dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere e che fosse condotta in modo coerente con i protocolli di UN Women. Le domande di valutazione riguardano sia gli aspetti normativi che quelli operativi della programmazione e del coordinamento. Una domanda di valutazione in particolare si riferisce alla misura in cui i diritti umani e l'uguaglianza di genere sono stati incorporati nella progettazione e nell'attuazione degli interventi relativi alla partecipazione politica delle donne negli Stati Arabi (criterio di **rilevanza**).

Alla voce **efficienza** si fa invece riferimento ai vincoli che impediscono di trattare efficacemente dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere durante l'attuazione.

Più in generale, i criteri standard di valutazione sono stati adattati per includere i citati principi del rispetto dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere, come riportato di seguito:

- 1. Rilevanza.** Valutare la rilevanza ha comportato l'esame del modo in cui la strategia e i programmi di UN Women sono stati progettati e attuati per allinearsi e contribuire al rispetto dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere, così come definiti dalle convenzioni internazionali e regionali, dalle politiche e dalle strategie nazionali e dalle esigenze di **rights-holders** e **stakeholders** sia donne che uomini, destinatari dell'intervento. Anche i risultati dell'azione di UN Women devono essere, allo stesso modo, rilevanti. Alcuni esempi di aree valutate includono:
 - o Grado di allineamento dell'intervento con gli strumenti internazionali, gli standard ed i principi sui diritti umani e l'uguaglianza di genere e il contributo alla loro attuazione;
 - o Grado di allineamento dell'intervento con le convenzioni regionali e le politiche e strategie nazionali in materia di diritti umani ed uguaglianza di genere e contributo alla loro attuazione;
 - o Misura in cui l'intervento è informato da analisi sostanziali ed adeguate ai diritti umani e all'uguaglianza di genere, che identificano le cause e le barriere sottostanti al raggiungimento di tali obiettivi;
 - o Misura in cui l'intervento è informato dai bisogni e dagli interessi di diversi gruppi di **stakeholders** attraverso una consultazione approfondita;
 - o Rilevanza della partecipazione degli **stakeholders** all'intervento.
- 2. Efficacia.** L'analisi dell'efficacia ha implicato la valutazione della definizione, del monitoraggio e del raggiungimento (o meno) dei risultati in materia di diritti umani ed uguaglianza di genere, e la valutazione dell'allineamento tra i processi che hanno portato a questi risultati ed i principi di rispetto dei diritti umani e uguaglianza di genere (ad esempio, inclusione, non discriminazione,

⁰² UN Women, "Good Practices in Gender-Responsive Evaluations" (2020), Independent Evaluation Service (IES) of the Independent Evaluation and Audit Services of UN Women (IEAS)

⁰³ UN Women, "How to manage gender-responsive evaluation" - Evaluation handbook (2015), Independent Evaluation Office

responsabilità, ecc.). Nei casi in cui tali risultati non siano stati esplicitamente indicati nel documento di pianificazione o nel **results framework**, la valutazione dell'efficacia è stata comunque possibile e necessaria, poiché tutti gli interventi dell'ONU hanno un effetto di qualche tipo su diritti umani e uguaglianza di genere, e dovrebbero contribuire alla loro realizzazione. In particolare, alcuni aspetti considerati includono: Misura in cui la Teoria del Cambiamento e il **results framework** dell'intervento hanno integrato i principi di rispetto dei diritti umani e uguaglianza di genere; Grado di integrazione di un approccio basato sui diritti umani e di una strategia di mainstreaming di genere nella progettazione e nell'attuazione dell'intervento;

Presenza di risultati chiave in materia di diritti umani e uguaglianza di genere.

3. Efficienza. La dimensione legata all'efficienza ha richiesto un'analisi più ampia dei costi e benefici relativi all'integrazione dei principi di rispetto dei diritti umani e uguaglianza di genere negli interventi. Un aspetto fondamentale da considerare è il fatto che questi principi comportano processi di cambiamento complessi e a lungo termine, che quindi richiedono un contributo ed un sostegno prolungato. Sebbene si debba stabilire con attenzione una relazione diretta tra l'investimento delle risorse e i risultati a lungo termine, la valutazione del criterio di efficienza ha considerato anche i risultati a breve termine (partecipazione ed inclusione, ecc.) e quelli a medio termine (sviluppo di un ambiente favorevole, creazione di capacità, ecc.). Alcuni aspetti considerati includono:

- o La disponibilità di risorse adeguate all'integrazione di tali principi nell'intervento, come investimento in benefici a breve, medio e lungo termine;
- o Costi della mancata disponibilità di tali risorse (ad esempio, maggiori benefici che si sarebbero potuti ottenere con un investimento modesto);
- o Misura in cui l'allocazione delle risorse tiene conto della necessità di dare priorità ai gruppi emarginati e/o svantaggiati.

4. Impatto. Effetti positivi e negativi, primari e secondari, a lungo termine, prodotti dall'azione di UN Women, direttamente o indirettamente, previsti o non previsti. L'impatto positivo in termini di diritti umani ed uguaglianza di genere può essere definito come "l'effettivo e il duraturo conseguimento da parte dei beneficiari dei diritti umani e dell'uguaglianza di genere, e la capacità dei **duty-bearers** di rispettare, proteggere ed adempiere a tali principi".

3.1.2.4

Utilizzo di indicatori gender-sensitive

La valutazione prevede **tre livelli di analisi** e convalida delle informazioni.

Il **primo livello** include un'analisi delle fonti sul lavoro del ROAS in materia di partecipazione politica delle donne, compresi i rapporti annuali, i rapporti dei donatori, i documenti del programma, il portafoglio esistente sulla programmazione della partecipazione politica e i rapporti di monitoraggio.

Il **secondo livello** comporta un'analisi più approfondita in tutti i Paesi in cui il ROAS ha svolto attività legate alla partecipazione politica delle donne. L'analisi si basa principalmente su una revisione dei documenti, integrata da ulteriori interviste online con i principali **stakeholders**.

Il **terzo livello**, infine, include visite sul campo in due Paesi (Marocco e Palestina) e un caso studio *off-site (Libia)*, e comprende l'utilizzo di una serie di metodi di valutazione, tra cui una revisione della vasta letteratura disponibile a livello nazionale e regionale e la raccolta di dati primari attraverso interviste online (anche negli altri quattro paesi), interviste individuali e *Focus Groups* in situ. Viene applicata un'analisi comparativa per confrontare e analizzare i dati primari e secondari al fine di identificare, se possibile, le caratteristiche e i fattori necessari al raggiungimento dei risultati.

Per **realizzare le interviste** vengono adottati protocolli etici che prevedono la riservatezza delle informazioni, il diritto di rifiutarsi di rispondere alle domande e il diritto di interrompere l'intervista in qualsiasi momento. Si è fatto in modo di garantire che le interviste fossero condotte con una serie di attori, non solamente con i partner esecutivi e gli alti funzionari. Il contenuto delle interviste include discussioni sui fattori di fondo che possono svantaggiare un gruppo rispetto ad un altro nell'arena politica, che in tutta la regione tendono a minare la capacità delle donne di impegnarsi nel settore politico. Infatti, un approccio all'uguaglianza di genere nel contesto della partecipazione politica delle donne mira a ridurre il conflitto tra donne e uomini, superando l'idea che la politica sia un gioco a somma zero. Inoltre, mira ad analizzare e contrastare i problemi specifici che le donne devono affrontare nell'arena politica.

In generale, è stata posta particolare **attenzione all'uguaglianza di genere nell'utilizzo degli strumenti sul campo**. Tuttavia, la valutazione ha incontrato alcune limitazioni, soprattutto legate alla ristrettezza delle interviste e all'assenza di informazioni rilevanti in alcuni documenti. Più specificamente, e nonostante il Piano Strategico di UN Women 2014-2017 definisca risultati, obiettivi ed indicatori in chiave di eguaglianza di genere ed emancipazione delle donne, la valutazione ha riscontrato due difficoltà principali:

- 1) in molti dei Paesi arabi **mancano statistiche e dati disaggregati** per sesso, il che rende più complicato e problematico il processo di indagine, analisi e ricerca di soluzioni applicabili ai problemi delle donne. Inoltre, finora gli indicatori fissati per misurare l'uguaglianza di genere sono stati stabiliti per valutare il raggiungimento dell'equilibrio numerico; un aspetto importante nella regione araba, visto che questo obiettivo non è ancora stato raggiunto. Tuttavia, è importante misurare la "qualità dell'uguaglianza", cioè la qualità del cambiamento, poiché la sola parità non è una condizione sufficiente per massimizzare il risultato dell'uguaglianza di genere;
- 2) Il **monitoraggio dei risultati è particolarmente problematico**, in quanto il monitoraggio si concentra quasi esclusivamente sulle attività e sulle realizzazioni, e le valutazioni analitiche basate su queste informazioni suggeriscono, ma di solito non dimostrano, gli impatti dovuti alle attività di UN Women. L'assenza di un monitoraggio efficace dei risultati nel *results management system* di UN Women rappresenta un limite nella programmazione, ma anche nella valutazione.

Tra le **principali limitazioni della raccolta dati**, e di conseguenza dell'utilizzo di indicatori *gender-sensitive*, viene fatta notare in particolare la limitata disponibilità di dati (*baseline*) ed evidenza scientifica ed il numero limitato di interviste condotte in un numero altrettanto limitato di Paesi (ciò è dovuto alle limitate risorse destinate alla valutazione e al calendario particolarmente accelerato del lavoro di *data collection*). Inoltre, nonostante gli sforzi dei valutatori, non sempre è stato possibile raggiungere tutti gli *stakeholders* inizialmente previsti per le consultazioni, e si registra un certo

sbilanciamento verso intervistati provenienti da UN Women stesso.

3.1.2.5

Meccanismi metodologici di verifica e valutabilità

La valutazione è partita da un'analisi della **Teoria del Cambiamento** (*Theory of Change*) dell'azione di UN Women e da una chiara definizione degli **outcomes** attesi. La matrice di valutazione è stata costruita su questa base e i metodi disegnati di conseguenza.

Sono stati utilizzati metodi misti, comprendenti una vasta **revisione della letteratura** disponibile a livello nazionale e regionale, l'analisi di **dati quantitativi** pre-esistenti, e la raccolta di **dati primari** attraverso interviste online, colloqui individuali e **Focus Groups** in situ. Per guidare il lavoro di raccolta dati sul campo, sono stati preparati due strumenti: 1) una guida semi-strutturata (flessibile) per le **Key Informants Interviews (KIs)**, ovvero le interviste individuali; e 2) una guida semi-strutturata (flessibile) per i **Focus Groups**. In questo modo, durante l'implementazione, si è ottenuta una flessibilità sufficiente a coinvolgere sia i singoli che i gruppi nella raccolta dati. Questi strumenti **coprono l'intera gamma di questioni da considerare nella valutazione** e non sono destinati ad essere utilizzati come questionari di per sé. Entrambe le guide includono domande specifiche sull'uguaglianza di genere ed il rispetto dei diritti umani e questi aspetti sono altresì evidenziati in varie altre domande. La valutazione non ha raccolto dati quantitativi primari (ad esempio attraverso un sondaggio o altri mezzi).

Vincoli temporali e finanziari hanno fatto sì che, per svolgere un **lavoro più approfondito sui casi studio**, solo tre Paesi venissero selezionati, di cui è stato possibile visitarne solo due (la Libia non ha potuto essere visitata a causa di problemi legati alla sicurezza). Inoltre, non è stato possibile visitare gli uffici di ROAS al Cairo e condurre interviste in loco. Le visite ai due Paesi sono state piuttosto brevi, ma è stato comunque possibile incontrare una vasta gamma di attori. Le lacune sono state in parte colmate da interviste in altri Paesi e a livello regionale, condotte online. Per il caso studio condotto in Libia, 14 delle 23 interviste sono state completate, mentre le restanti 9 non sono state condotte a causa della mancata risposta e, in alcuni casi, a causa di difficoltà tecniche nella comunicazione. In ogni caso, il livello di coinvolgimento degli stakeholders sembra essere adeguato e rispondente all'approccio partecipativo adottato dalla valutazione.

Come detto sopra, ci sono stati **limiti per la valutazione** legati a i) il limitato monitoraggio dei risultati, in particolare perché i risultati non sono stati riportati in modo chiaro (concentrandosi sulle attività e sugli **output**, piuttosto che sul modo in cui questi **output** sono stati utilizzati), ii) mancata disponibilità stessa di alcuni documenti. Ad ogni modo, queste limitazioni sono state tenute in considerazione e mitigate ed è stato possibile valutare risultati specifici per le donne, soprattutto a livello locale e regionale. Le raccomandazioni sono state formulate di conseguenza.

3.1.2.6

Disseminazione dei risultati

Le principali conclusioni e **lessons-learned** includono **due domande relative all'impatto**: 1) in che misura, come risultato degli interventi di UN Women, possiamo osservare cambiamenti positivi nelle decisioni adottate dalle donne in politica; e 2) in che misura, come risultato degli interventi di UN Women, possiamo concludere che i partiti politici (o altri organi legislativi regionali e nazionali) sono migliorati in termini di politiche sensibili all'uguaglianza di genere.

Le **lessons-learned** sono, a loro volta, alla base delle raccomandazioni incluse nella

sezione finale del rapporto. Le conclusioni sono organizzate intorno alle principali domande di valutazione, tenendo in considerazione anche le sotto-domande. Pertanto, i risultati non sono direttamente differenziati tra uomini e donne, ma sono presentati con riferimento alle problematiche e alle differenze di genere nella misura in cui le stesse domande di valutazione riguardano ed analizzano gli effetti sulle relazioni di genere.

Ad esempio, tra le *lessons-learned* identificate, si fa riferimento alla necessità di **porre ulteriore attenzione all'uguaglianza di genere**, poiché si sta "perdendo" nel concetto di empowerment delle donne. Non ci sono, tuttavia, esempi di buone pratiche a questo proposito, in parte perché la necessità di emancipazione femminile è schiacciante nella regione, ma ci sono buoni esempi di casi in cui la programmazione nazionale riconosce l'importanza delle dinamiche nelle relazioni tra donne e uomini e la necessità di coinvolgere gli uomini, non solo come sostenitori dell'emancipazione femminile, ma anche come agenti di cambiamento nell'ambito della parità di genere.

Tuttavia, tra le **raccomandazioni raccolte**, si sottolinea come l'impegno di UN Women nel sostenere la partecipazione politica delle donne a livello regionale sia particolarmente rilevante se si considerano: i) l'assenza nella regione di un'altra agenzia con il mandato globale di UN Women che possa concentrarsi sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile, e in questo caso la partecipazione politica delle donne; ii) le scarse prestazioni della regione su una serie di indicatori sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile; iii) gli esempi di successo degli interventi volti a migliorare la partecipazione politica delle donne nella regione; e vi) la sua storia di attenta considerazione al contesto e l'adattamento a tali circostanze. Di conseguenza, si raccomanda che il ROAS e gli uffici nazionali di UN Women continuino a impegnarsi nel garantire la partecipazione politica delle donne nella regione, prestando la dovuta attenzione *all'advocacy* e alla programmazione che sostiene la capacità delle donne di esercitare il loro diritto all'impegno politico.

La disseminazione dei risultati della valutazione è compito di ROAS che ha pubblicato il rapporto di valutazione e prodotto una *management response*. Il valutatore non ha avuto compiti relativi a condivisione e disseminazione.

3.1.2.7

Utilità della valutazione

I **risultati della valutazione** sono stati utilizzati per delineare delle raccomandazioni che dovrebbero essere prese in considerazione da UN Women, compatibilmente con la situazione che il ROAS, gli uffici nazionali e multi Paese si trovano ad affrontare sul campo in termini di partecipazione politica delle donne.

Con particolare riferimento alla prospettiva di genere, è stato individuato che **l'attenzione all'empowerment delle donne** ha tendenzialmente comportato una minore attenzione ai temi dell'esclusione sociale, della discriminazione e della povertà. Ciò non significa che il ROAS debba rivolgersi specificatamente alle donne svantaggiate, né che si debba ignorare la natura complessivamente svantaggiata delle donne nell'impegno politico. Si raccomanda piuttosto che, nell'ambito delle sue strategie, presti la dovuta attenzione alle azioni che possono raggiungere questi gruppi. Inoltre, viene sottolineato il fatto che il **concetto di uguaglianza di genere si trasforma spesso in emancipazione (empowerment)** delle donne, mentre gli aspetti legati all'uguaglianza di genere vengono sottovalutati nella programmazione. In questo contesto, il genere viene confuso con la donna e le sfide poste all'uguaglianza di genere e all'emancipazione femminile aumentano. Si raccomanda al ROAS di sviluppare una

nota concettuale sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile (o simile) che avvii un processo di avvicinamento all'uguaglianza di genere e **all'empowerment** femminile all'interno dell'organizzazione e nella regione. La progettazione di attività di formazione, lo sviluppo di programmi e il lavoro normativo dovrebbero tutti affrontare chiaramente gli aspetti complementari ma distinti dell'uguaglianza di genere e **dell'empowerment** femminile. Una maggiore attenzione a tali temi migliorerebbe anche la programmazione che include gli uomini.

La valutazione fornisce una serie di **lessons-learned**, che possono avere una rilevanza anche in altri contesti, soprattutto se instabili come gli stati arabi, e di raccomandazioni che invece sono specificamente dirette all'azione di UN Women negli stati arabi e includono sia raccomandazioni strategiche e di prioritizzazione che di livello più operativo.

3.1.2.8

Giudizio complessivo sul gender mainstreaming

La valutazione ha, nel complesso, integrato adeguatamente le **prospettive di genere e di rispetto dei diritti umani**, sia nei criteri che nelle domande di valutazione, oltre che negli strumenti utilizzati sul campo. Il principio di uguaglianza di genere è stato integrato nell'intero processo di valutazione, anche attraverso una revisione della documentazione fornita da UN Women sull'uguaglianza di genere e **l'empowerment** delle donne, della documentazione delle Nazioni Unite sui diritti umani e sugli approcci allo sviluppo basati sui diritti umani, e delle definizioni utilizzate dalle Nazioni Unite e dall'OCSE.

Tuttavia, la valutazione non ha definito **indicatori gender-sensitive** nella matrice di valutazione, che potessero sopperire ai limiti riscontrati a livello di disponibilità di dati iniziali, e la **metodologia** non ha discusso esplicitamente il modo in cui i metodi tradizionali di raccolta dati sono stati adattati per garantire che le donne e altri gruppi vulnerabili si sentissero a proprio agio e fossero in grado di prendere pienamente parte alla valutazione. Inoltre, una **maggiore disaggregazione** di risultati per sessi/genere sarebbe stata auspicabile.

È comunque importante **considerare il contesto in cui la valutazione stessa si è svolta**. La regione araba è al penultimo posto per partecipazione delle donne alla vita politica a livello globale, con risultati inferiori alla media mondiale in una serie di misure, spaziando dalla rappresentanza delle donne nelle istituzioni all'impegno nei partiti politici e nella società civile. Inoltre, in un quadro di continua instabilità nella regione, le sfide rimangono notevoli. Tra i principali fattori invalidanti troviamo vincoli politici, socio-economici, culturali e istituzionali, con programmi e misure solamente temporanee ideate per superare tali vincoli. Di conseguenza, la stessa valutazione di queste tematiche nella regione diventa complessa e si trova a dover affrontare i medesimi vincoli, oltremodo acuiti dai limiti direttamente incontrati dalla valutazione in termini di limitata disponibilità di dati iniziali e di monitoraggio, di ridotte risorse finanziarie e temporali destinate alla valutazione, limitata disponibilità degli **stakeholders** da consultare.

3.2 GERMANIA

3.2.1 ANAGRAFICA

Fondo:	Fondo Sociale Europeo
Periodo di programmazione:	2014-2020
Programma:	OP Mecklenburg-Vorpommern
Paese:	Germania
Amministrazione di riferimento:	Ministero dell'Economia, delle Infrastrutture, del Turismo e del Lavoro
Titolo della valutazione:	Valutazione del sostegno all'adattabilità, all'avviamento e all'uguaglianza di genere del Fondo sociale europeo nel Mecklenburgo-Pomerania anteriore
Tipologia di valutazione:	Valutazione d'impatto basata sulla teoria
Data di pubblicazione:	Novembre 2020

3.2.2 SENSIBILITÀ ALLA QUESTIONE DI GENERE

3.2.2.1

Il Piano di valutazione

Come è stata inserita la parità di genere nel Piano di valutazione? Quante valutazioni sull'uguaglianza di genere sono state programmate? Che tipo di valutazioni (ex-ante, in corso o d'impatto)?

Il PO FSE del **Mecklenburgo-Pomerania Anteriore** è strutturato in quattro Assi Prioritari (AP) (di cui uno relativo all'Assistenza Tecnica). I tre AP sono strutturati intorno a nove Obiettivi Specifici nell'ambito dei quali vengono attuate le operazioni del FSE. Nel Mecklenburgo-Pomerania Anteriore esiste **un'autorità di gestione comune** per il FSE e il FESR. Tuttavia, i compiti dei rispettivi fondi sono affidati a ministeri specifici. Pertanto, è stato sviluppato un Piano di Valutazione (PV) congiunto per il FSE e il FESR. Per quanto riguarda il FSE, il PV prevede un totale di **sei valutazioni** nel periodo di programmazione 2014-2020, di cui cinque valutazioni dovrebbero riguardare l'attuazione nell'ambito dei tre AP, e una valutazione aggiuntiva che copra il FSE nel suo complesso in vista della preparazione del PO FSE+ per il prossimo periodo di programmazione 2021-27. Tutte le valutazioni, tranne una che riguarda l'integrazione dei disoccupati nel mercato del lavoro, sono previste come valutazioni d'impatto basate sulla teoria.

Mentre una delle valutazioni riguarda **esplicitamente l'uguaglianza di genere** in

quanto copre la Priorità di investimento 8.iv (Uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, compreso l'accesso all'occupazione, la progressione di carriera, la conciliazione tra lavoro e vita privata e la promozione della parità di retribuzione per lo stesso lavoro) nell'ambito dell'Obiettivo tematico 8, **tutte le valutazioni devono riguardare il contributo del sostegno ai principi orizzontali**, compresa la promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne.

Il Piano di valutazione ha identificato domande di valutazione specifiche relative all'uguaglianza di genere?

Ciascuna delle cinque valutazioni include **almeno una domanda di valutazione** che fa esplicito riferimento all'uguaglianza di genere. La valutazione del FSE nel suo complesso, invece, non include una domanda di valutazione relativa al genere nel piano di valutazione.

Nome della valutazione	Domanda di valutazione relativa al genere
Valutazione del sostegno all'adattabilità, all'avviamento e all'uguaglianza di genere da parte del Fondo sociale europeo nel Mecklenburgo-Pomerania anteriore	In che misura il sostegno contribuisce a un miglioramento e a un aumento dell'occupazione equa dal punto di vista del genere e a migliorare la compatibilità tra lavoro e vita privata?
Valutazione della promozione della ricerca di eccellenza	Il finanziamento contribuisce a ridurre le differenze esistenti nelle opportunità di carriera di donne e uomini?
Valutazione del sostegno ai gruppi target con particolari problemi di integrazione e del sostegno al rafforzamento della democrazia e della tolleranza	In che misura è possibile aiutare le famiglie colpite in modo olistico con il supporto dei coach familiari, in modo da migliorare la situazione di vita di genitori e figli? In che misura i finanziamenti in questo contesto contribuiscono a migliorare la compatibilità tra lavoro e vita privata (ad esempio per i genitori single)?
Valutazione della promozione del lavoro sociale giovanile e del lavoro sociale nelle scuole	In che misura si tiene conto delle diverse situazioni di vita di ragazzi e ragazze e delle esigenze di apprendimento specifiche di genere nell'ambito dei due strumenti?
Valutazione della promozione di scuole inclusive e della promozione della transizione dalla scuola alla formazione professionale.	In che misura si tiene conto delle esigenze di apprendimento specifiche di genere nell'attuazione del sostegno individuale?

Fonte: *Evaluation Plan of the ESF OP Mecklenburg-Vorpommern 2014-2020*

Dato che la valutazione del sostegno all'adattabilità, all'avviamento e alla parità di genere del Fondo sociale europeo nel Mecklenburgo-Pomerania occidentale si concentra su **operazioni specifiche e sulla copertura della PI incentrata sulla parità di genere**, i valutatori hanno definito ulteriori domande di valutazione:

- In che misura è possibile aumentare le possibilità di avanzamento delle donne in posizioni manageriali attraverso approcci specifici come il mentoring?
- In che misura il finanziamento contribuisce a promuovere un'equa distribuzione delle responsabilità di cura tra donne e uomini?

Quali sono stati gli stakeholder coinvolti per rappresentare le "questioni di genere" nella pianificazione della valutazione?

Non è possibile rispondere a questa domanda sulla base delle informazioni contenute nel Piano di valutazione. Secondo il PV, il piano di valutazione viene rivisto su **base annuale e potrebbe essere soggetto a modifiche in base alle esigenze dei soggetti coinvolti**, come l'autorità di gestione, il comitato di monitoraggio o il gruppo direttivo. Nell'ambito del FSE, il Centro statale per l'uguaglianza e la compatibilità è a disposizione

di tutti i soggetti interessati nella pianificazione e nell'attuazione degli aspetti rilevanti per l'uguaglianza di genere nell'ambito dell'attuazione dei programmi e dei progetti e promuove l'ancoraggio strutturale dell'uguaglianza di genere nel FSE.

3.2.2.2

Mandato di valutazione (dei progetti di valutazione selezionati indicati nel paragrafo 3 dell'Accordo di subappalto)

In che misura i mandati di valutazione rispondevano alle esigenze di genere? Richiedevano competenze specifiche, metodologie, tecniche, compiti, ecc. volti a rendere lo studio più rispondente alle esigenze e agli obiettivi delle donne?

I mandati di valutazione **non richiedono competenze, metodologie o compiti specifici per il genere.**

Fanno però riferimento alla necessità di **considerare i principi orizzontali**, che includono l'uguaglianza di genere. Inoltre, chiedono di includere il gruppo direttivo nello sviluppo di domande e nella progettazione metodologica della valutazione. Il gruppo direttivo è stato istituito dal comitato di monitoraggio per attuare il piano di valutazione e monitorare il lavoro di valutazione. Secondo l'AdG, il Centro di Stato sopraccitato garantisce la fornitura di competenze per l'attuazione, la realizzazione e la valutazione dell'obiettivo trasversale delle pari opportunità nell'ambito del FSE. Pertanto, si aspetta anche il loro contributo in questo senso in relazione alla valutazione.

3.2.2.3

Rilevanza dell'oggetto di valutazione

L'obiettivo del programma è appropriato per affrontare le questioni relative alla parità di genere?

Nell'ambito della **duplice strategia** attuata attraverso il PO FSE per contribuire alla parità tra uomini e donne, oltre all'integrazione intersettoriale del principio orizzontale, le operazioni sono sostenute nell'ambito dell'obiettivo specifico A.2.1 (Aumento dell'occupazione equa dal punto di vista del genere e miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata) nell'ambito della PI 8.iv. La **promozione dell'uguaglianza e della compatibilità tra lavoro e vita privata** mira ad ampliare le prospettive di vita individuale di uomini e donne e a contribuire a garantire un sostentamento indipendente, soprattutto per le donne. Allo stesso tempo, la promozione è classificata nel contesto della garanzia di lavoratori qualificati, dal momento che il potenziale finora inutilizzato (soprattutto tra le donne con una buona formazione) deve essere sfruttato. Di conseguenza, l'uguaglianza tra uomini e donne è considerata rilevante anche per ottenere un vantaggio competitivo a livello regionale.

Nella fase preparatoria dello sviluppo del PO FSE, sono state intraprese le **seguenti azioni per garantire la parità di genere** fin dall'inizio:

- Analisi specifica di genere della situazione iniziale, documentazione nell'analisi socio-economica e nell'analisi dei bisogni, presentazione degli aspetti di genere nel contesto delle varie sfide.
- Inclusione di competenze specifiche di genere nello sviluppo del programma (Ufficio per le donne e l'uguaglianza di genere del governo statale e Consiglio statale delle donne del Meclemburgo-Pomerania occidentale e. V.). In seguito, le organizzazioni per la parità sono state incluse nel ciclo di attuazione dei fondi strutturali. A tal fine, è stato istituito un ufficio specializzato per l'integrazione delle questioni di parità nei finanziamenti del FSE per il periodo 2014-2020.

A livello di PO, è stato creato un **Centro statale per l'uguaglianza e la compatibilità** per sostenere le parti interessate a tenere conto del principio orizzontale. Il centro statale analizza le condizioni quadro per le donne e gli uomini in relazione ai finanziamenti specifici, sviluppa strumenti e metodi per l'attuazione dell'uguaglianza come obiettivo trasversale, conduce un coaching di genere con gli organismi coinvolti nella progettazione e nell'attuazione dei programmi e con altri attori, crea linee guida per le misure centrali di uguaglianza di genere e intensifica il lavoro di pubbliche relazioni nell'area dell'uguaglianza di genere. A questo proposito, un esame dei potenziali effetti da una prospettiva di parità di genere viene effettuato già durante la concezione degli strumenti di finanziamento, e il finanziamento viene progettato di conseguenza durante l'attuazione sulla base delle analisi della fase di concezione.

Inoltre, l'autorità di gestione del FSE e l'ufficio per le donne e l'uguaglianza presso il Ministero del Lavoro, dell'Integrazione e delle Pari Opportunità sono supportati da un gruppo direttivo **"Parità tra donne e uomini nel FSE"**. Si tratta di un gruppo di esperti che fornisce consulenza su questioni relative all'attuazione dell'obiettivo trasversale. Contribuisce alla gestione del processo complessivo e allo scambio di contenuti, garantisce la messa in rete delle attività in materia di parità e promuove la trasparenza e la valutazione delle attività.

Il programma/la misura valutato può potenzialmente avere un impatto sul principio della parità di genere?

Nel complesso, la parità di genere è ben affrontata in tutto il PO FSE. Il PO FSE del Meclemburgo-Pomerania Anteriore copre il principio dell'uguaglianza di genere in due modi, attraverso **l'attuazione di operazioni nell'ambito della PI 8.iv**, che affronta esplicitamente l'uguaglianza di genere, e la **considerazione dei bisogni e delle differenze legate al genere nell'ambito delle altre PI**. Ad esempio, le operazioni per l'integrazione dei giovani con molteplici ostacoli all'inserimento tengono conto delle diverse situazioni di vita dei ragazzi e delle ragazze e contribuiscono a ridurre gli svantaggi specifici di genere. Nell'ambito del sostegno alle scuole di produzione, nella scelta e nella progettazione dei laboratori si tiene conto delle particolari esigenze di vita e di apprendimento delle ragazze e delle giovani donne.

Nell'ambito dell'orientamento professionale, vengono **attuati progetti sulle scelte di carriera prive di cliché che hanno potenzialmente un impatto sull'uguaglianza di genere**, in quanto l'orientamento professionale sistematico basato sul genere che coinvolge tutti gli attori interessati (studenti, scuole, aziende e istituzioni) contribuisce a ridurre la segregazione occupazionale specifica per genere. I gruppi target di questi progetti sono gli studenti e i loro genitori, le scuole in quanto tali, le aziende e le istituzioni. Gli alunni dovrebbero sperimentare i loro talenti indipendentemente dai cliché di genere e conoscere professioni atipiche, le scuole dovrebbero essere sostenute nell'attuazione di un moderno orientamento professionale e dovrebbe essere costruita una rete di partner di cooperazione. In questo modo, questi progetti possono contribuire a ridurre la segregazione occupazionale specifica per genere, ampliando la gamma di scelte professionali per donne e uomini.

In che misura il programma risponde alle esigenze specifiche di genere della popolazione target?

Secondo il PO, la fase preparatoria dello sviluppo del PO ha incluso **diverse azioni per garantire le esigenze specifiche di genere della popolazione target**. Ciò include l'analisi specifica di genere della situazione iniziale, la documentazione nell'analisi socio-

economica e nell'analisi dei bisogni, la presentazione degli aspetti legati al genere nel contesto delle varie sfide. Inoltre, il PO prevede il coinvolgimento delle organizzazioni per la parità nel ciclo di attuazione dei fondi strutturali. A tal fine, è stato istituito un ufficio specializzato per l'integrazione delle questioni di parità nei finanziamenti del FSE per il periodo 2014-2020.

Secondo la valutazione della promozione del lavoro sociale giovanile e scolastico, le misure sono per lo più **orientate a diverse situazioni di vita e sono attuate in modo specifico per il genere**. Inoltre, ci sono sempre argomenti in cui i gruppi sono separati in base al genere, all'età o ad altre caratteristiche strutturali, al fine di promuoverli secondo le necessità. Attraverso le loro strutture di rete, gli assistenti sociali scolastici ottengono anche un supporto esterno sugli aspetti dell'uguaglianza o delle pari opportunità e della non discriminazione e, in caso di mancanza di competenze, ricorrono alla cooperazione e ai partner di rete per poter offrire le conoscenze specialistiche adeguate, ma anche per occuparsi della propria formazione. Ad esempio, esiste una **collaborazione con il responsabile delle Pari opportunità**, con il cui aiuto gli specialisti ricevono un'ulteriore formazione, oltre a corsi di perfezionamento e aggiornamento attraverso offerte esterne.

Un altro esempio riguarda il **sostegno all'orientamento professionale sensibile al genere**. Nell'ambito del miglioramento della transizione dalla scuola alla formazione professionale e al lavoro, nonché del reclutamento di giovani professionisti, vengono integrate competenze di genere per sostenere gli obiettivi di uguaglianza di genere, come l'ampliamento della gamma di scelte professionali per ragazze e ragazzi o la compatibilità tra lavoro e vita privata.

3.2.2.4

Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere

In che misura le domande della valutazione considerano le questioni di genere? Quali criteri sono stati valutati attraverso una lente di genere?

Come indicato sopra, ognuna delle cinque valutazioni include almeno una **domanda di valutazione che si riferisce esplicitamente all'uguaglianza di genere**. La valutazione che riguarda il FSE nel suo complesso, invece, non include una domanda di valutazione relativa al genere nel piano di valutazione.

Dal punto di vista dei contenuti, la domanda di valutazione affronta **diverse questioni di genere**, come l'orientamento professionale per i giovani, la compatibilità tra vita e lavoro e il mentoring per le donne. Le domande di valutazione tengono anche conto delle diverse esigenze dei ragazzi e delle ragazze, affrontando questioni specifiche come i requisiti di apprendimento specifici per il genere e le loro diverse situazioni di vita. Non sono state inserite domande che vadano nella direzione di una valutazione più rispondente alle esigenze di genere (ad esempio, non c'è una domanda sul gender budgeting).

3.2.2.5

Utilizzo di indicatori gender-sensitive

In che misura la valutazione utilizza indicatori sensibili al genere che considerano le differenze tra donne e uomini in termini di bisogni e risultati?

La valutazione comprende una serie dettagliata di **indicatori socio-economici** per fornire informazioni sullo sfondo e sul contesto delle operazioni del FSE. Ad esempio,

vengono fornite le differenze di genere in termini di orari di lavoro (full-time/part-time), settori, stipendi, scelte di carriera. Inoltre, viene presentato in dettaglio lo stato dell'arte della ricerca scientifica in relazione alle operazioni del FSE oggetto della valutazione (comprese le informazioni specifiche sul genere).

I risultati delle indagini sono **disaggregati per caratteristiche socio-economiche**, compreso il genere. Per quanto possibile, sono incluse informazioni sul contesto per fornire spiegazioni.

La misura di mentoring studiata in profondità nella valutazione è una **misura rivolta esclusivamente alle donne**, pertanto non vengono presi in considerazione indicatori relativi alle differenze tra uomini e donne.

Gli indicatori sono adeguati a rispondere alle domande della valutazione?

A causa del mix di metodi applicati, le risposte alle domande di valutazione **non si basano solo sugli indicatori**. Laddove possibile, nel rispondere alle domande di valutazione sono stati integrati indicatori disaggregati per sesso.

3.2.2.6

Approccio metodologico

I metodi scelti sono appropriati per valutare le differenze di genere? Sono stati applicati correttamente?

L'**approccio misto** applicato è **giudicato positivamente per valutare le differenze di genere**. Le valutazioni combinano metodi qualitativi e quantitativi, il che garantisce il coinvolgimento di tutti i tipi di stakeholder, ad esempio le aziende e i dipendenti. I metodi applicati comprendono ricerche a tavolino, analisi dei dati di monitoraggio, interviste, focus group e sondaggi online.

I dati utilizzati sono disaggregati per genere?

Le valutazioni si basano sui **dati di monitoraggio del FSE**, raccolti e condivisi dall'AdG, sugli indicatori di contesto e sui dati raccolti durante la valutazione attraverso indagini e interviste.

I dati di monitoraggio del FSE includono i dati dei partecipanti, **specifici per genere**, sullo stato di avanzamento dell'attuazione fisica e dei finanziamenti. Inoltre, gli indicatori di contesto, che vengono valutati nell'ambito di relazioni o studi annuali, sono preparati in modo specifico per genere dall'Autorità di Gestione.

I dati raccolti dal team di studio sono presentati per genere, illustrando le differenze tra uomini e donne e fornendo il contesto che spiega le differenze di genere.

Quali sono i principali limiti dello studio identificati nel rapporto di valutazione?

Uno dei limiti è stato il basso **numero di partecipanti** all'operazione di tutoraggio, che ha limitato gli effetti strutturali del sostegno.

3.2.2.7

Risultati

I risultati sono differenziati tra uomini e donne?

Sì, le valutazioni presentano **risultati differenziati** per uomini e donne e forniscono informazioni di contesto che spiegano le differenze nei risultati per genere (ad esempio nel numero di beneficiari, nel sostegno finanziario per uomini e donne, ecc.).

I risultati sono rilevanti e informativi sulle questioni di genere nel programma?

La valutazione del Sostegno all'adattabilità, del Sostegno all'avviamento e del Sostegno all'uguaglianza di genere fornisce una valutazione dei risultati della misura attuata nell'ambito dell'IP 8.iv su **vari criteri**, quali le opportunità di carriera delle donne, la riduzione della segregazione legata al genere sul mercato del lavoro, il miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e gli effetti strutturali.

Nel complesso, i valutatori **valutano positivamente i risultati ottenuti nell'ambito dell'obiettivo specifico A.2.1**, sulla base dei risultati ottenuti. L'operazione deve essere valutata positivamente e contribuisce a un aumento dell'occupazione equo dal punto di vista del genere e a migliorare la compatibilità tra lavoro e vita privata. Tuttavia, i valutatori sottolineano anche i processi di adattamento a lungo termine in relazione all'adeguamento delle differenze strutturali tra i generi per quanto riguarda le opportunità di carriera, le retribuzioni e le prospettive di vita esistenti. Concludono che il finanziamento è ancora di grande importanza per un aumento sostenibile ed equo dell'occupazione e per il miglioramento della compatibilità tra lavoro e vita privata e dovrebbe essere mantenuto anche nel prossimo periodo di finanziamento.

Per aumentare gli effetti strutturali, i **valutatori raccomandano di implementare ulteriori progetti sulla politica del personale sensibile alle questioni di genere nelle aziende** per sostenere la catena di effetti, poiché attualmente il numero di partecipanti è troppo esiguo per poter parlare di una rilevanza quantitativamente significativa per il Meclemburgo-Pomerania occidentale.

I risultati sono stati condivisi e discussi con i partecipanti e le parti interessate prima della pubblicazione?

Durante il processo di valutazione, le parti interessate hanno partecipato a un **focus group** per discutere e mettere a punto la logica dell'intervento. Non c'è stato un incontro separato prima della pubblicazione.

I risultati vengono utilizzati per includere una prospettiva di genere nella progettazione e nell'attuazione del programma?

I risultati della valutazione sono stati utilizzati nel **nuovo periodo di programmazione**, ad esempio per pianificare un'analisi specifica per genere del programma.

3.2.2.8

Giudizio complessivo sul gender mainstreaming

Quali sono i principali punti di forza e i limiti dello studio di valutazione rispetto alla prospettiva di genere?

La valutazione si basa su un **approccio teorico**, incentrato su tre degli obiettivi specifici del PO FSE. Include la valutazione della PI incentrato sulla parità di genere, ma segue una valutazione piuttosto generale dell'attuazione delle operazioni nell'ambito delle rispettive PI. Fornisce **informazioni dettagliate sul contesto** (relative all'uguaglianza di genere) e contestualizza bene i risultati sulla base dei risultati della valutazione. Tuttavia, non essendo pienamente rispondente al genere (che non è l'obiettivo della valutazione), il numero di domande di valutazione incentrate sul genere è limitato. I risultati e gli indicatori sono presentati per quanto possibile disaggregati per genere.

Perché lo studio rappresenta una buona pratica in termini di valutazione di genere?

La valutazione è stata **preparata e redatta in modo molto chiaro**, con una logica d'intervento dettagliata, l'approccio a metodo misto, la contestualizzazione delle operazioni del FSE e il contesto regionale ben preparato e lo stato dell'arte. Inoltre, i risultati, le conclusioni e le raccomandazioni sono redatti in modo chiaro e illustrano l'eccellente comprensione dell'argomento che copre diverse dimensioni rilevanti per ridurre le differenze occupazionali legate al genere.

3.2.3 NOME E RUOLO DELL'INTERVISTATO

Nome	Organizzazione	Ruolo
Corinna Bouguel	Ministero dell'Economia, delle Infrastrutture, del Turismo e del Lavoro Mecklenburg-Vorpommern	Autorità di gestione del FSE Mecklenburg-Vorpommern

3.2.4 FONTI

Documenti dell'AdG FSE del Meclemburgo-Pomerania Anteriore

Annual Implementation Reports of the ESF OP Mecklenburg-Vorpommern

Gemeinsamer Bewertungsplan für die Operationellen Programme des EFRE und des ESF

Valutazioni

ISG, IfS (2021) Bewertung der Förderung zum spezifischen Ziel C.2.1 „Verbesserung der Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung“ (Teilstudie der Studie 5)

ISG, IfS (2020) Bewertung der Anpassungsfähigkeitsförderung, Gründungsförderung und Gleichstellungsförderung aus dem Europäischen Sozialfonds in Mecklenburg-Vorpommern

ISG, IfS (2019) Bewertung der ESF-Förderung zur Stärkung von Schlüsselqualifikationen und Strukturen im Bereich von Demokratie und Toleranz

ISG, IfS (2019) Bewertung der ESF-Förderung zur Verbesserung der Schulerfolge und Förderung der inklusiven Schule

ISG, IfS (2020) Bewertung der Förderung der Jugend- und Schulsozialarbeit aus dem Europäischen Sozialfonds in Mecklenburg-Vorpommern

3.3 LITUANIA 1

3.3.1 ANAGRAFICA

Fondo:	FESR, FSE, Fondo di Coesione
Periodo di programmazione:	2014-2020
Programma:	Programma operativo per i Fondi Strutturali di Investimento UE per il 2014-2020.
Paese:	Lituania
Amministrazione di riferimento:	Il Ministero delle finanze della Repubblica della Lituania
Titolo della valutazione:	Valutazione mid-term dei fondi UE d'investimento PO 2014-2020. Rapporto finale sulla valutazione dell'implementazione dei principi orizzontali.
Tipologia di valutazione:	Valutazione mid-term
Data di pubblicazione:	18 Marzo 2019

3.3.2 SENSIBILITÀ ALLA QUESTIONE DI GENERE

3.3.2.1

Il piano di valutazione

Come è stata inclusa nel piano di valutazione la parità di genere? Quante valutazioni sulla parità di genere sono programmate? Che tipo di valutazione (ex-ante, interim, valutazione d'impatto)?

Nel piano di valutazione sono identificabili domande di valutazione specifiche che riguardano la parità di genere?

Quali stakeholders sono stati coinvolti per rappresentare "le questioni di genere" nel piano di valutazione?

Nel piano di valutazione per il periodo 2014-2020 sono state programmate **due valutazioni riguardanti le questioni di genere**. Una di questa è stata fatta come parte della valutazione mid-term dei fondi di investimento UE del PO 2014-2020: "Valutazione dell'implementazione dei principi orizzontali" (valutazione di processo); un'altra è "La valutazione di efficienza, efficacia e impatto della formazione sull'eguaglianza di genere e altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, implementante nell'ambito dell'asse di priorità I 2007-2013" (valutazione impatto).

Nel PV, **non c'è una lista specifica di domande di valutazione che riguardano la parità di genere**, in quanto in Lituania nel piano di valutazione viene indicato solo l'obiettivo della valutazione e possibilmente l'approccio valutativo. Le domande di valutazione specifiche di solito sono elencate nel mandato di valutazione.

Il draft del piano di valutazione è preparato dal ministero delle finanze. Le valutazioni

proposte dai settori ministeriali sono **includere nel piano di valutazione**. Il piano viene discusso nel Gruppo di Coordinamento della Valutazione, i membri del quale sono rappresentati dai settori ministeriali responsabili per la funzione di valutazione. Gli stakeholder non sono coinvolti nel processo in questa fase, anche se linee guida del ministero lo prevedono quando necessario. Nei casi in cui il ministero delle finanze o ministeri competenti abbiano bisogno di aiuto o consulenza a formulare domande di valutazione indirizzate a un settore specifico possono avvalersi dell'expertise dei partner socio-economici, ma rimangono casi eccezionali⁰⁴.

Il **piano di valutazione viene approvato dal Comitato di monitoraggio**, i membri del quale sono istituzioni che partecipano nell'amministrazione dei fondi UE e partners socio-economici. Come partner rappresentanti delle pari opportunità partecipano nel Comitato rappresentanti dell'Ufficio del Controllore per le Pari Opportunità Lituano e dell'Organizzazione Lobby delle Donne.

3.3.2.2

Mandato di valutazione (dei progetti di valutazione selezionati indicati nel paragrafo 3 dell'Accordo di subappalto)

In che misura il mandato della valutazione (ToR) presenta una sensibilità di genere? Sono richieste conoscenze specifiche, metodologie, tecniche, azioni etc. con l'obiettivo di rendere lo studio più appropriato ai bisogni delle donne e obiettivi di genere?

Il Mandato di "**Valutazione dell'implementazione dei principi orizzontali**", specifica innanzitutto le problematiche della valutazione, considerandola necessaria a stimare il contributo del PO alla realizzazione degli obiettivi della strategia UE per una crescita smart, sostenibile e inclusiva, nonché a determinare se e in che misura il PO contribuisce all'implementazione dei principi orizzontali (sviluppo sostenibile, promozione della non-discriminazione di uguaglianza tra donne e uomini, giovani, partnership)

Nell'azione 4.4 del Mandato si richiede come i **principi orizzontali** (sviluppo sostenibile, promozione della non-discriminazione di uguaglianza tra donne e uomini, giovani, partnership) vengono garantiti durante l'implementazione del PO. Le due seguenti domande di valutazione sono state formulate per la valutazione dei principi orizzontali:

- Il principio di promuovere la parità tra donne e uomini e di non-discriminazione è sufficientemente integrato nell'implementazione del PO? La risposta alla domanda deve essere basata su analisi;
- Come e con quali azioni specifiche è promossa la parità tra donne e uomini e la non-discriminazione? Cosa e come può essere migliorato? Le risposte delle domande devono essere basate su esempi specifici.

Il mandato indica anche **quali risultati devono essere ottenuti**, precisamente: la valutazione dell'implementazione dei principi orizzontali (sviluppo sostenibile, promozione della non-discriminazione di uguaglianza tra donne e uomini, giovani, partnership) sotto l'azione 4.4 del Mandato dovrebbe essere di 50 pagine circa, senza le appendici.

La metodologia di valutazione e i metodi specificati nel Mandato sono comuni a tutte le valutazioni intraprese come parte della valutazione in interim degli investimenti dei

04) Intervista con Danutė Burakienė, Consulente della Divisione degli Investimenti Pubblici e Valutazione dei progetti del Ministero delle Finanze della Repubblica Lituana, 26/04/2023

fondi UE del PO 2014-2020. Il Mandato richiede che venga applicato, un **approccio di valutazione basato sulla teoria e vengono indicati i metodi principali di raccolta dei dati e analisi delle fonti secondarie** (dati di monitoraggio, atti e documenti legali), interviste, indagini, casi studio, focus-group, analisi della logica di intervento e meccanismi di causa-effetto, analisi di contributo e altro) in modo da raggiungere l'obiettivo della valutazione e implementare le azioni indicate). Il Mandato, inoltre, indica che il valutatore deve usare dati da fonti secondarie, nonché vari metodi di raccolta dati così come dati disponibili da istituzioni di gestione dei fondi strutturali UE.

Come specificato nel Mandato, i valutatori devono scegliere i metodi migliori, tenendo conto dell'obiettivo, le azioni e le domande a cui rispondere nella valutazione.

Conoscenze e competenze specifiche di genere non sono elencati nel mandato. Di solito, le competenze e i requisiti per i valutatori sono stabiliti nei documenti del bando (requisiti di qualificazione per gli applicanti e gli esperti), come nel caso della valutazione interim del PO 2014-2020. Questi requisiti erano comuni a tutte le valutazioni mid-term dei fondi strutturali di investimento del PO 2014-2020. Il documento del bando richiede almeno un esperto di valutazione nell'area delle risorse umane (che abbia effettuato negli ultimi tre anni almeno una valutazione di un investimento nel rafforzamento delle risorse umane, ma non vengono richieste competenze specifiche in uguaglianza di genere.

3.3.2.3

Rilevanza dell'oggetto di valutazione

Il programma/misura valutato può potenzialmente avere un impatto sul principio dell'uguaglianza di genere?

In che misura il programma risponde ai bisogni specifici di genere della popolazione target?

Tenendo conto dei requisiti dei regolamenti dell'UE, tutti i progetti finanziati con i fondi del PO dovevano rispettare i principi orizzontali, compresa la pari rappresentanza di donne e uomini.

Come indicato nelle conclusioni e raccomandazioni della valutazione, il programma non risponde realmente alle esigenze specifiche di genere della popolazione target; pertanto, si presume un potenziale impatto del programma sulla parità di genere. Durante la valutazione, è emerso che **la maggior parte dei progetti non ha un impatto sulla promozione del principio della parità di genere**. La maggior parte dei responsabili di progetto (68%) ha dichiarato di non aver pianificato alcuna modalità o attività finalizzata all'integrazione di questo principio. I responsabili dei progetti sostengono che l'applicazione di questo principio costituirebbe un ulteriore onere amministrativo. Non esistono obiettivi chiari e criteri di performance stabiliti relativi all'applicazione del principio e, pertanto, non è stato formulato un sistema operativo per il monitoraggio dell'applicazione del principio.

Tuttavia, esistono **diverse misure del PO che contribuiscono direttamente all'applicazione del principio di uguaglianza di genere**, aiutando le donne a conciliare lavoro e responsabilità familiari, prevenendo la violenza domestica e incoraggiando i Comuni a integrare una prospettiva di genere nelle loro attività. Nonostante il numero di misure che applicano questo principio sia relativamente basso, queste misure coprono tutti i comuni lituani.

Il rapporto di valutazione conclude che **l'integrazione dell'aspetto della parità di genere sembra essere insufficiente** nelle misure mirate nei settori della salute, della

scienza e del mercato del lavoro. Tenendo conto di queste conclusioni, si propone di fissare obiettivi basati su ricerche recenti in questo settore (ad esempio, aumentare il numero di donne in posizioni di potere), nonché di considerare ed eventualmente introdurre quote di genere in settori rilevanti. Per ampliare in modo significativo la portata dell'applicazione del principio di uguaglianza di genere, è essenziale **promuovere l'integrazione della dimensione di genere nelle organizzazioni non governative, nei ministeri e nelle istituzioni educative** attraverso formazione virtuale, pubblicità sociale o campagne di massa. Si raccomanda inoltre di nominare dei responsabili per la politica di uguaglianza di genere che coordinino i diversi strumenti e forniscano assistenza agli attori interessati nell'integrazione di questo principio nelle loro attività. Infine, è molto importante prestare maggiore attenzione alla salute psicologica degli uomini, in particolare agli effetti negativi degli stereotipi di genere nel mercato del lavoro e nella società, tenendo conto delle potenziali lacune nel sistema di previdenza sociale per facilitare la cura precoce dei bambini.

3.3.2.4

Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere

In che misura le domande della valutazione considerano le questioni di genere?

Quali criteri sono stati valutati attraverso una lente di genere?

La valutazione dell'attuazione dei **principi orizzontali** si rivolge in particolare all'attuazione del principio orizzontale della parità tra donne e uomini, e le domande di valutazione analizzano le questioni di genere (parità tra donne e uomini).

I valutatori hanno valutato (1) la **normativa** per l'attuazione del principio orizzontale (se la normativa è adatta all'attuazione del principio orizzontale), (2) le **priorità e le misure** finalizzate all'attuazione del principio orizzontale (se esistono e se raggiungono gli obiettivi), (3) l'attuazione del **principio orizzontale** a livello di misure direttamente finalizzate all'applicazione del principio orizzontale (se esistono) e (4) l'attuazione del principio orizzontale a **livello di progetto** (se esistono progetti e se sono adatti a raggiungere gli obiettivi).

Gli interventi per l'attuazione del principio orizzontale della parità tra donne e uomini sono stati valutati attraverso criteri di idoneità, compatibilità, efficienza ed efficacia. I criteri non sono stati valutati attraverso una lente di genere.

3.3.2.5

Utilizzo degli indicatori gender-sensitive

In che misura la valutazione utilizza indicatori sensibili al genere che considerano le differenze tra donne e uomini in termini di bisogni e risultati?

Gli indicatori sono appropriati per rispondere alle domande della valutazione?

La valutazione ha valutato gli interventi per l'attuazione del principio orizzontale di **uguaglianza tra donne e uomini attraverso i criteri di pertinenza, coerenza, efficienza ed efficacia** (la pertinenza risponde alla domanda se le misure pianificate sono rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti; la coerenza risponde alla domanda se le misure sono ben coordinate con altri interventi; l'efficienza risponde alla domanda se i fondi del PO sono stati utilizzati in modo efficiente; l'efficacia risponde alla domanda in che misura i prodotti e i risultati degli investimenti sono stati raggiunti - prestazioni finanziarie e prestazioni fisiche).

Inoltre, la valutazione si basa su altri indicatori. Sulla base dell'esperienza degli esperti

dell'EIGE e dell'OMS⁰⁵ e delle buone pratiche estere, la valutazione sostiene che una **corretta applicazione del principio di uguaglianza di genere dovrebbe corrispondere e tenere coerentemente conto delle seguenti domande più dettagliate:**

- Le misure sono chiaramente destinate a promuovere e raggiungere la parità tra donne e uomini?
- Al momento della creazione delle misure:
 - o sono stati presi in considerazione i dati raccolti sulla situazione della parità tra donne e uomini?
 - o sono state prese in considerazione le diverse esigenze di donne e uomini?
 - o sono state effettuate consultazioni con esperti di uguaglianza di genere?
- Le misure contribuiscono a creare condizioni favorevoli per garantire l'uguaglianza tra donne e uomini, tenendo conto delle diverse esigenze pratiche specifiche, nonché delle condizioni di vita esistenti, delle opportunità o delle loro differenze?
- Le misure prevedono modalità per garantire la partecipazione paritaria di donne e uomini?
- Il monitoraggio delle misure include statistiche sulla partecipazione di donne e uomini? Il monitoraggio delle misure comprende indicatori quantitativi e qualitativi che rilevano la partecipazione di donne e uomini?
- Le misure tengono conto dei ruoli di genere nel mercato del lavoro e/o nell'istruzione o degli stereotipi di genere esistenti, dei ruoli tradizionali e delle relazioni tra donne e uomini?

Pertanto, quando si applica il **principio orizzontale** della parità di genere, non è solo importante che uomini e donne possano usufruire in egual misura delle opportunità offerte dalle misure del PO, ma **le misure devono tenere conto il più possibile delle diverse esigenze, opportunità e ruoli di uomini e donne nella società**. Solo tenendo conto di questi aspetti l'applicazione di questo principio può essere considerata appropriata.

L'applicazione del principio di uguaglianza di genere può essere considerata efficace solo quando la maggior parte di queste domande riceve una risposta positiva.

05) Strumento di valutazione di genere dell'OMS:
http://www.who.int/gender/mainstreaming/GMH_Participant_GenderAssessmentTool.pdf;
EIGE, Gender Evaluation: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-evaluation>.

3.3.2.6

Approccio metodologico

I metodi scelti sono appropriati per valutare le differenze di genere? Sono stati applicati correttamente?

I dati utilizzati sono disaggregati per genere?

Quali sono i principali limiti dello studio identificati nel rapporto di valutazione?

Nella valutazione dell'attuazione dei principi orizzontali, tra cui il principio orizzontale dell'uguaglianza tra uomo e donna, si è acceduto sulla base di **criteri specifici dell'area, fondati sull'approccio di valutazione incentrato sulla teoria e sulla teoria del cambiamento**. Per la valutazione sono stati utilizzati i seguenti metodi:

1. analisi di fonti primarie e secondarie;
2. analisi di dati statistici e di monitoraggio;
3. interviste;
4. sondaggio tra i responsabili di progetto;
5. studio di casi di progetto;
6. studio di casi di Paesi stranieri;
7. discussione sui risultati della valutazione.

I metodi scelti erano appropriati per valutare le differenze di genere. La valutazione si è basata principalmente **su indagini e altri metodi qualitativi**, e questo approccio è convincente. I valutatori hanno scelto i metodi giusti e li hanno applicati correttamente. I dati utilizzati sono disaggregati per genere. Il rapporto di valutazione non presenta limiti di valutazione.

3.3.2.7

Risultati

I risultati sono differenziati tra uomini e donne?

I risultati sono rilevanti e informativi sulle questioni di genere nel programma?

I risultati sono stati condivisi e discussi con i partecipanti e gli stakeholder prima della pubblicazione?

I risultati sono **differenziati tra uomini e donne, sono rilevanti e informativi**. La valutazione ha concluso che l'applicazione del principio orizzontale della parità tra donne e uomini nei regolamenti del PO è solo parzialmente sufficiente. Il programma non risponde realmente alle esigenze specifiche di genere della popolazione target (cfr. Pertinenza dell'oggetto della valutazione).

Il **dibattito sui risultati della valutazione** è stato uno dei metodi scelti dai valutatori (cfr. Approccio metodologico) e ha visto la partecipazione di rappresentanti dei partner socio-economici/interlocutori (Organizzazione lobbistica femminile lituana; Ufficio del controllore delle pari opportunità lituano; Fondo per l'innovazione sociale). Quando la valutazione viene preparata, il Ministero delle Finanze ne condivide i risultati e li discute con i partecipanti e gli stakeholder prima della sua pubblicazione, e questo avviene sempre quando la valutazione riguarda un settore specifico, ad esempio le questioni relative alla parità di genere⁰⁶. I risultati della valutazione sono presentati obbligatoriamente anche al Comitato di monitoraggio del PO.

06) Intervista con Danutė Burakienė, consulente della Divisione investimenti pubblici e valutazione dei progetti del Ministero delle Finanze della Repubblica di Lituania, 26 aprile 2023.

I risultati vengono utilizzati per includere una prospettiva di genere nella progettazione e nell'attuazione del programma?

La valutazione ha individuato i **principali problemi nell'attuazione del principio orizzontale della parità di genere**:

- Il principio della parità di genere è scarsamente applicato in tutto il PO, le misure e i progetti non tengono conto dell'integrazione degli aspetti di genere;
- Le donne devono affrontare difficoltà nel conciliare le loro responsabilità lavorative e familiari, e i lunghi congedi di maternità in Lituania influenzano negativamente le loro opportunità di carriera;
- Mancano misure che affrontino i problemi degli uomini, come l'alcolismo o l'alto tasso di suicidi;
- Le misure non prevedono obiettivi legati al genere e nel PO non ci sono indicatori di monitoraggio legati al genere;
- Non esiste una persona (o un'istituzione) responsabile dell'attuazione del principio, che possa aiutare a coordinare le diverse misure/strumenti o consigliare altre istituzioni/organizzazioni/aziende su come tenere maggiormente in considerazione il principio della parità di genere;
- I responsabili dei progetti spesso non sono interessati/non sono motivati a tenere conto del principio di pari opportunità e non discriminazione nelle loro attività o non sanno come farlo; compilano le domande in modo formale e considerano l'integrazione delle pari opportunità come un onere amministrativo.

La valutazione ha fornito **proposte strategiche e raccomandazioni** che consigliano all'Autorità di gestione e alle istituzioni responsabili di risolvere i problemi individuati e di ottenere risultati migliori nell'attuazione del principio orizzontale della parità di genere. L'analisi e le raccomandazioni strategiche sono considerate il principale beneficio della valutazione.

Tuttavia, l'utilizzo dei **risultati della valutazione** (attuazione delle proposte e delle raccomandazioni strategiche) non è sempre agevole, a causa di diverse ragioni, a volte anche tecniche (ad esempio, la mancanza di un comodo strumento informatico che consenta a tutte le istituzioni coinvolte di accedere, vedere e lavorare sullo stesso documento), e può essere considerato un punto debole. Il successo dell'attuazione delle raccomandazioni dipende anche dalla valutazione e dai suoi risultati (outcomes)⁰⁷. **Alcune proposte e raccomandazioni strategiche non sono state attuate, soprattutto quelle che richiedevano l'impegno di poche istituzioni (e che quindi necessitano di un coordinamento efficiente tra di esse, il che rappresenta un problema⁰⁸).**

Nella Tabella di implementazione delle proposte strategiche e delle raccomandazioni delle valutazioni (questo documento è preparato dal Ministero delle Finanze e include tutte le raccomandazioni di tutte le valutazioni effettuate), si può notare che **alcune proposte strategiche e raccomandazioni che riguardano l'uguaglianza di genere sono state implementate** (ad esempio migliorare le condizioni per l'assistenza precoce ai bambini per aiutare le madri a conciliare il lavoro e le responsabilità familiari; fissare obiettivi relativi alla questione dell'uguaglianza di genere tenendo conto delle ultime ricerche in questo campo; designare una persona/istituzione responsabile dell'attuazione del principio dell'uguaglianza di genere, che aiuti a coordinare le diverse misure/strumenti o a consigliare altre istituzioni/organizzazioni/aziende su

07) Intervista con Danutė Burakienė, consulente della Divisione investimenti pubblici e valutazione dei progetti del Ministero delle Finanze della Repubblica di Lituania, 26 aprile 2023.

08) Intervista con Jolanta Sakalauskiene, capo del gruppo per le Pari opportunità, l'uguaglianza tra donne e uomini del Ministero della Sicurezza sociale e del lavoro della Repubblica di Lituania, 26 aprile 2023

come tenere meglio conto del principio dell'uguaglianza di genere). Alcune proposte e raccomandazioni strategiche non sono state attuate (ad esempio, la necessità di prestare maggiore attenzione alla salute psicologica degli uomini, in particolare agli stereotipi negativi di genere nel mercato del lavoro e nella società). Non ci sono informazioni sull'attuazione della proposta strategica che consiglia di ampliare in modo significativo la portata dell'applicazione del principio di uguaglianza di genere attraverso la promozione del metodo dell'integrazione di genere (formazione virtuale / pubblicità sociale / campagne di massa da creare a questo scopo) nelle attività delle organizzazioni non governative, dei ministeri e delle istituzioni educative.

3.3.2.8

Giudizio complessivo sul gender mainstreaming

Quali sono i principali punti di forza e i limiti dello studio di valutazione rispetto alla prospettiva di genere?

Perché lo studio rappresenta una buona pratica in termini di valutazione di genere?

I principali punti di forza della valutazione sono il fatto che si **rivolge specificamente e analizza l'attuazione dei principi orizzontali**, compreso il principio dell'uguaglianza di genere, e ha un forte approccio metodologico, con un'ampia gamma di metodi scelti con cura e applicati correttamente. La metodologia si basa su metodi qualitativi, con molte interviste e sondaggi, molti studi di casi di progetti e confronti con l'esperienza di Paesi stranieri (studi di casi di Paesi stranieri). Sono state fornite forti raccomandazioni strategiche.

Questi sono i motivi per cui la valutazione rappresenta una buona pratica in termini di valutazione di genere.

3.3.3

NOME E RUOLO DELL'INTERVISTATO

Nome	Organizzazione	Ruolo
Danutė Burakienė	Ministero delle Finanze della Repubblica di Lituania	Consulente della Divisione Investimenti pubblici e valutazione dei progetti
Jolanta Sakalauskienė	Ministero della Sicurezza sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania	Responsabile del Gruppo Pari Opportunità, Uguaglianza tra donne e uomini
Klaudijus Maniokas	ESTEP	Team Leader della valutazione intermedia del PO 2014-2020 dei fondi UE.

3.3.4 FONTI

Elenco dei documenti e delle altre fonti consultate e link:

Valutazione mid-term dei fondi UE d'investimento PO 2014-2020. Rapporto finale sulla valutazione dell'implementazione dei principi orizzontali, https://2014.esinvesticijos.lt/lt/rezultatai-ir-statistika/es_panaudojamumo_vertinimas

Piano di valutazione per il periodo 2014-2020.

Il mandato di valutazione (ToR) della "Valutazione dell'attuazione dei principi orizzontali" e altri documenti di gara.

La Tabella di implementazione delle proposte strategiche e delle raccomandazioni della valutazione (documento preparato dal Ministero delle Finanze).

3.4 LITUANIA 2

3.4.1 ANAGRAFICA

Fondo:	Fondo Sociale Europeo
Periodo di programmazione:	2007-2013
Programma:	Programma operativo per lo sviluppo delle risorse umane
Paese:	Lituania
Amministrazione di riferimento:	Ministero della Sicurezza Sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania
Titolo della valutazione:	Valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'impatto dei corsi di formazione sulla parità di genere e di altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, attuate nell'ambito degli assi prioritari I del PO 2007-2013.
Tipologia di valutazione:	Valutazione dell'impatto
Periodo di programmazione:	29 Aprile 2016

3.4.2 SENSIBILITÀ ALLA QUESTIONE DI GENERE

3.4.2.1 *Il Piano di valutazione*

Come è stata inserita la parità di genere nel Piano di valutazione? Quante valutazioni

sull'uguaglianza di genere sono state programmate? Che tipo di valutazioni (ex-ante, in corso o d'impatto)? ecc.

Il Piano di valutazione ha identificato domande di valutazione specifiche relative all'uguaglianza di genere?

Quali sono stati gli stakeholder coinvolti per rappresentare le "questioni di genere" nella pianificazione della valutazione?

Nel Piano di valutazione per il periodo 2014-2020 sono state programmate **2 valutazioni** volte a valutare le questioni relative all'uguaglianza di genere. Una di queste è stata condotta nell'ambito della valutazione intermedia del PO 2014-2020 - "Valutazione dell'attuazione dei principi orizzontali" (valutazione intermedia); l'altra è stata "Valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'impatto dei corsi di formazione sulla parità di genere e di altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, attuate nell'ambito degli assi prioritari I del PO 2007-2013" (valutazione d'impatto).

Nel Piano di valutazione **non c'era un elenco di domande di valutazione specifiche sulla parità di genere**, ma veniva indicato solo l'obiettivo della valutazione e i possibili approcci e metodi di valutazione. Le domande di valutazione specifiche sono solitamente elencate nei Mandati di Valutazione (ToR).

La bozza del piano di valutazione viene preparata dal Ministero delle Finanze. I progetti proposti dai ministeri settoriali sono inclusi nel piano di valutazione, che viene discusso dal gruppo di coordinamento della valutazione, i cui membri sono rappresentanti dei ministeri settoriali responsabili della funzione di valutazione. Gli stakeholder non sono coinvolti in questo processo. Nei casi in cui il Ministero delle Finanze o il Ministero competente abbiano bisogno di aiuto e consulenza per formulare meglio le domande di valutazione relative a un settore specifico, possono affidarsi all'esperienza dei partner socioeconomici, ma si tratta di casi piuttosto eccezionali⁰⁹. Il piano di valutazione è approvato dal **Comitato di monitoraggio**, i cui membri sono istituzioni che partecipano all'amministrazione dei fondi UE e partner socioeconomici. In qualità di partner che rappresentano la questione delle pari opportunità, hanno partecipato al Comitato di monitoraggio il rappresentante dell'Ufficio del Controllore delle Pari Opportunità della Lituania e il rappresentante dell'Organizzazione Lobby delle Donne.

3.4.2.2

Mandato di valutazione (dei progetti di valutazione selezionati indicati nel paragrafo 3 dell'Accordo di subappalto)

In che misura i mandati di valutazione rispondevano alle esigenze di genere? Richiedevano competenze specifiche, metodologie, tecniche, compiti, ecc. volti a rendere lo studio più rispondente alle esigenze e agli obiettivi delle donne?

Il Mandato di valutazione (ToR) della "**Valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'impatto delle formazioni per la parità di genere e di altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, attuate nell'ambito degli Assi prioritari-I del PO 2007-2013**", risponde alle esigenze di genere, in quanto mira a valutare l'efficienza, l'efficacia e l'impatto delle formazioni per la parità di genere e di altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, attuate nell'ambito degli Assi prioritari-I del PO 2007-2013, al fine di migliorare l'integrazione della dimensione di genere negli interventi finanziati dai Fondi strutturali dell'UE nel periodo di programmazione 2014-2020.

Per raggiungere l'obiettivo della valutazione, il ToR specifica anche 3 task di valutazione

09) Intervista con Danutė Burakienė, consulente della Divisione investimenti pubblici e valutazione dei progetti del Ministero delle Finanze della Repubblica di Lituania, 26 aprile 2023.

e indica le **domande di valutazione a cui rispondere**:

Task:	Domande:
<p>Valutare la portata e l'efficacia del modello selezionato per la promozione dell'uguaglianza di genere (ossia le azioni di promozione dell'uguaglianza di genere realizzate nell'ambito delle misure dell'Asse prioritario 1 del PO), nonché la qualità del contenuto delle azioni di promozione dell'uguaglianza di genere (formazione) e la competenza dei docenti;</p>	<p>Qual è stata la portata dell'intervento (quanto e quale tipo di formazione sulla parità di genere o di azioni proattive sono state organizzate, quante aziende, istituzioni e organizzazioni le hanno realizzate, quante persone vi hanno partecipato)? Il contenuto della formazione era sufficiente a far sì che la formazione sulla parità di genere o le azioni proattive raggiungessero il loro obiettivo? Le qualifiche dei docenti erano sufficienti affinché la formazione o le azioni proattive raggiungessero il loro obiettivo? Quali risultati sono stati raggiunti dopo l'attuazione delle azioni proattive o della formazione?</p>
<p>Valutare se le misure applicate per promuovere l'uguaglianza di genere hanno avuto un impatto e sono state efficaci;</p>	<p>Le aziende, le istituzioni e le organizzazioni avrebbero organizzato l'educazione alla di educazione alla parità di genere se non ci fosse stato un intervento? Come è stata valutata la necessità di un argomento rilevante o di un'azione proattiva? Come sono state scelte le azioni proattive e i corsi di formazione e se hanno rispecchiato un bisogno o una situazione in un'istituzione, un'organizzazione o un'azienda? Gli obiettivi di promozione dell'uguaglianza di genere e di garanzia di non discriminazione sono stati raggiunti dalla misura nell'ambito della quale il progetto è stato finanziato? Quali cambiamenti si sono verificati nel contesto dell'uguaglianza di genere nelle aziende e nelle organizzazioni che hanno applicato le misure e qual è stato l'impatto sul gruppo target dopo l'attuazione della misura?</p>
<p>Sviluppare raccomandazioni per migliorare il modello di promozione della parità di genere e la sua efficacia nel periodo di programmazione 2014-2020.</p>	<p>Come migliorare il modello di promozione dell'uguaglianza di genere per renderne più efficace l'applicazione nel periodo di finanziamento 2014-2020? Quali sono le buone pratiche degli Stati membri dell'UE nel promuovere lo sviluppo dell'uguaglianza di genere come politica orizzontale, attuando progetti finanziati dal FSE che non mirano direttamente a promuovere la parità tra donne e uomini?</p>

La valutazione ha riguardato **6 misure nell'ambito dell'Asse prioritario 1 del PO**, tra cui la formazione sulla parità di genere e altre azioni proattive. Sono state analizzate le seguenti misure:

- "Sviluppo delle risorse umane nelle imprese" (n. VP1-1.1-SADM-01-K);
- "Risorse umane INVEST LT+" (n. VP1-1.1-SADM-11-V);
- "Promozione del dialogo sociale" (n. VP1-1.1-SADM-02-K);
- "Promozione dell'occupazione giovanile e della motivazione" (n. VP1-1.2-SADM-05-V);
- "Lotta alla discriminazione e prevenzione delle problematiche sociali nel mercato del lavoro" (n. VP1-1.3-SADM-01-K);
- "Integrazione delle persone a rischio di esclusione sociale nel mercato del lavoro" (n. VP1-1.3-SADM-02-K).

La metodologia di valutazione e i possibili metodi sono citati nel **Mandato di valutazione** a titolo esemplificativo, e il valutatore dovrà scegliere e utilizzare diversi

metodi di valutazione per la raccolta e l'analisi dei dati, a condizione che i metodi applicati garantiscano la disponibilità, l'affidabilità e la qualità dei dati necessari, nonché la validità, la coerenza e l'applicabilità pratica delle conclusioni e delle raccomandazioni della valutazione. Una raccolta di metodi di valutazione e di dati dovrebbe essere composta da almeno tre diversi metodi di valutazione e fonti di dati. La metodologia deve includere i metodi di ricerca quantitativi e qualitativi necessari per raccogliere dati affidabili.

I documenti di gara richiedono che il team di esperti di valutazione abbia esperienza pratica nel campo dell'occupazione e dell'analisi delle politiche sociali, che abbia condotto valutazioni nel campo dell'occupazione e dell'analisi delle politiche sociali e che abbia **almeno 2 anni di esperienza lavorativa nella promozione delle pari opportunità tra uomini e donne**.

3.4.2.3

Rilevanza dell'oggetto di valutazione

Il programma/misura valutato può potenzialmente avere un impatto sul principio dell'uguaglianza di genere?

In che misura il programma risponde ai bisogni specifici di genere della popolazione target?

Tenendo conto dei requisiti dei regolamenti UE, tutti i progetti finanziati con i fondi del PO dovevano rispettare i principi orizzontali, tra cui la pari rappresentanza di donne e uomini.

Nella "Valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'impatto dei corsi di formazione sulla parità di genere e di altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, attuati nell'ambito degli Assi prioritari-I del PO 2007-2013", i programmi/misure valutati sono stati **concepiti per migliorare la parità di genere attraverso la formazione e altre azioni proattive**, attuate nel corso di un periodo di finanziamento di 6 anni, e avranno un impatto sul principio della parità di genere.

La valutazione conclude che gli **interventi attuati non hanno avuto un effetto a lungo termine**, e **non hanno stimolato azioni proattive** volte a promuovere l'uguaglianza di genere e cambiamenti nel pensiero e nel comportamento dei partecipanti alla formazione in relazione all'applicazione del principio di uguaglianza di genere. Per questo motivo, gli investimenti dei fondi UE hanno contribuito solo in minima parte alla realizzazione dell'obiettivo a lungo termine della parità tra donne e uomini nel mercato del lavoro. Gli interventi non hanno creato un valore aggiunto significativo, quindi i partecipanti al progetto non li hanno giudicati importanti. Inoltre, i temi della parità di genere e della discriminazione non erano abbastanza rilevanti per alcuni dei gruppi target che hanno partecipato alla formazione. La portata degli interventi era troppo limitata per avere un impatto significativo sul cambiamento del concetto di uguaglianza di genere in Lituania.

La valutazione ha rilevato che **il 72% (199 su 278) dei progetti nell'ambito delle misure analizzate comprendeva azioni di promozione della parità di genere**. Tuttavia, è importante notare che la percentuale di persone che hanno partecipato ad azioni di promozione della parità di genere su tutte le persone destinatarie delle misure analizzate è piuttosto bassa, costituendo **solo il 18% circa (15.756 persone su 87.870)**. I corsi di formazione sulla parità di genere e le altre attività non sono state ugualmente rilevanti per i gruppi target di tutte le misure, perché in alcune istituzioni o organizzazioni le misure per garantire la parità di genere sono state implementate

prima dei corsi e non c'è stata alcuna discriminazione; quindi, i corsi non hanno avuto un impatto evidente.

3.4.2.4

Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere

In che misura le domande della valutazione considerano le questioni di genere?

Quali criteri sono stati valutati attraverso una lente di genere?

Le **domande di valutazione riguardano specificamente e direttamente le questioni di genere**, in quanto l'obiettivo, i compiti, e le domande sono stati concepiti per valutare la portata e l'efficacia del modello selezionato per la promozione dell'uguaglianza di genere, nonché l'impatto dei corsi di formazione sull'uguaglianza di genere e di altre azioni attive e per migliorare l'integrazione della dimensione di genere negli interventi finanziati dai Fondi strutturali dell'UE nel periodo di programmazione 2014-2020. Il valutatore spiega che gli interventi sono stati valutati attraverso i criteri di pertinenza, sufficienza, coerenza, efficienza, efficacia e impatto.

È stata valutata **la portata degli interventi** - 6 misure finanziate nell'ambito dell'Asse prioritario 1 del PO, che comprendevano corsi di formazione sulla parità di genere e altre azioni proattive - nonché la qualità, l'impatto e l'efficienza di questi interventi. I criteri non sono stati valutati attraverso una lente di genere.

3.4.2.5

Utilizzo di indicatori gender-sensitive

In che misura la valutazione utilizza indicatori sensibili al genere che considerano le differenze tra donne e uomini in termini di bisogni e risultati?

Gli indicatori sono appropriati per rispondere alle domande della valutazione?

La valutazione utilizza **indicatori sensibili al genere** che considerano le differenze tra donne e uomini in termini di bisogni e risultati, ad esempio la valutazione distingue quanti uomini e donne hanno partecipato alla formazione e ad altre azioni attive, ecc. La valutazione ha valutato la portata, la qualità, l'impatto e l'efficienza degli interventi. Gli indicatori sono appropriati per rispondere alle domande della valutazione.

3.4.2.6

Approccio metodologico

I metodi scelti sono appropriati per valutare le differenze di genere? Sono stati applicati correttamente?

I dati utilizzati sono disaggregati per genere?

Quali sono i principali limiti dello studio identificati nel rapporto di valutazione?

I **metodi di valutazione sono stati scelti dal valutatore**. Nel rapporto il valutatore spiega che i principali metodi di valutazione hanno incluso l'analisi delle fonti di dati primarie e secondarie, l'analisi dei dati di monitoraggio, i sondaggi online e telefonici tra i responsabili dei progetti e i partecipanti alle azioni di promozione della parità di genere, i casi studio, le tavole rotonde e la valutazione d'impatto basata sulla teoria. Nell'analisi delle fonti di dati primarie e secondarie, sono stati analizzati i documenti strategici nazionali e dell'UE, le descrizioni delle condizioni di finanziamento per i progetti, i dati forniti nella pagina web ufficiale dei Fondi strutturali dell'UE in Lituania www.esparama.lt, nonché le fonti secondarie pertinenti. Sono stati condotti sondaggi tra i responsabili

dei progetti e i partecipanti alle azioni di promozione della parità di genere. **Il livello di rappresentatività delle indagini è stato soddisfacente, in conformità con gli standard stabiliti per le scienze sociali.** Il numero di risposte nell'indagine sui partecipanti alle azioni di promozione dell'uguaglianza di genere è stato sufficiente a garantire un livello di confidenza del 95% al minimo e un margine di errore del 10% al massimo, mentre il numero di risposte nell'indagine sui promotori dei progetti è stato sufficiente a garantire un livello di confidenza del 90% e un margine di errore del 9% al massimo. Per gli studi di caso sono stati selezionati:

1. progetti nell'ambito della misura "Promozione dell'occupazione e della motivazione dei giovani";
2. progetti nell'ambito delle misure "Sviluppo delle risorse umane nelle imprese", "Risorse umane INVEST LT+" e "Lotta alla discriminazione e prevenzione delle problematiche sociali nel mercato del lavoro";
3. progetti nell'ambito della misura "Promozione del dialogo sociale";
4. progetti nell'ambito della misura "Integrazione delle persone a rischio di esclusione sociale nel mercato del lavoro". Per la realizzazione di questi ultimi, sono state condotte interviste con i rappresentanti delle imprese o delle organizzazioni che hanno attuato azioni di promozione della parità di genere ed è stato richiesto di fornire il materiale utilizzato nelle azioni di promozione della parità di genere e informazioni sui docenti (background educativo/professionale ed esperienza).

I dati utilizzati sono in alcuni casi disaggregati per genere. I metodi scelti dal valutatore sono appropriati per valutare le differenze di genere e sono stati applicati correttamente.

Il rapporto di valutazione non indica alcun limite.

3.4.2.7

Risultati

I risultati sono differenziati tra uomini e donne?

I risultati sono rilevanti e informativi sulle questioni di genere nel programma?

I risultati sono stati condivisi e discussi con i partecipanti e gli stakeholder prima della pubblicazione?

I risultati sono differenziati tra uomini e donne: ad esempio, la valutazione distingue quanti uomini e donne hanno partecipato alla formazione e ad altre azioni attive, ecc. Come già detto, la valutazione ha concluso che gli interventi attuati non hanno avuto un effetto a lungo termine, non hanno stimolato azioni proattive volte a promuovere l'uguaglianza di genere e cambiamenti nel pensiero e nel comportamento dei partecipanti alla formazione in relazione all'applicazione del principio di uguaglianza di genere. Nella valutazione è stato applicato il **metodo della valutazione d'impatto basato sulla teoria (TBE)**, al fine di valutare la sufficienza complessiva delle azioni di promozione della parità di genere per ottenere un impatto tangibile. Il TBE ha rivelato che gli interventi non hanno portato all'obiettivo iniziale - cambiamenti nell'atteggiamento e, di conseguenza, nel comportamento rispetto al principio della parità di genere. Dopo aver esaminato la manifestazione degli assunti all'interno della teoria del cambiamento, sono stati **enumerati gli ostacoli che limitano l'impatto degli interventi.** Innanzitutto, uno dei due presupposti teorici per i cambiamenti nell'atteggiamento non è stato soddisfatto: gli interventi non hanno creato un valore aggiunto significativo, quindi non sono stati percepiti come importanti dai partecipanti. In secondo luogo, erano presenti

altri ostacoli che limitavano l'impatto degli interventi, tra cui la scarsa rilevanza del tema dell'uguaglianza di genere per alcuni dei gruppi target e la mancanza di differenziazione delle azioni di promozione dell'uguaglianza di genere per gruppi target. In altre parole, non conta solo la qualità degli interventi, ma anche la loro forma e rilevanza. Inoltre, a causa dell'impatto limitato degli interventi sui cambiamenti nell'atteggiamento, non è possibile alcun cambiamento nel comportamento. Anche se l'utilità delle azioni di promozione dell'uguaglianza di genere è stata valutata come sufficiente, non è stato sufficiente per i partecipanti a cambiare il loro comportamento, poiché la rilevanza degli interventi, così come le loro forme, sono discutibili. Inoltre, anche se le azioni di promozione dell'uguaglianza di genere hanno portato a cambiamenti significativi nell'atteggiamento e nel comportamento dei partecipanti a livello individuale, la portata degli interventi era troppo piccola per garantire una sufficiente dispersione dell'impatto a livello organizzativo o di gruppo target. Pertanto, il potenziale degli interventi di contribuire in modo significativo all'obiettivo a lungo termine - la parità tra donne e uomini nel mercato del lavoro - è molto limitato.

Quando la valutazione viene preparata, il Ministero delle Finanze ne condivide i risultati e li **discute con i partecipanti e le parti interessate prima della sua pubblicazione**, e questo avviene sempre quando la valutazione riguarda un settore specifico, ad esempio le questioni relative alla parità di genere¹⁰. **I risultati di ogni studio e valutazione, mirati a questioni specifiche, sono sempre discussi con gli stakeholder i cui interessi sono coinvolti**¹¹. I risultati della valutazione sono presentati obbligatoriamente anche al Comitato di monitoraggio del PO.

I risultati vengono utilizzati per includere una prospettiva di genere nella progettazione e nell'attuazione del programma?

Le conclusioni, le raccomandazioni e i suggerimenti strategici ottenuti durante le valutazioni vengono **utilizzati per rendere più efficiente la pianificazione e l'attuazione delle misure in futuro**, durante il prossimo periodo di finanziamento, poiché uno dei compiti di questa valutazione era quello di sviluppare raccomandazioni per migliorare il modello di promozione della parità di genere e la sua efficacia nel prossimo periodo di programmazione 2014-2020.

Come già emerso nel caso studio precedente, alcuni fattori possono ostacolare l'utilizzo dei risultati nell'attuazione di proposte strategiche e raccomandazioni. La mancanza di uno strumento informatico che consenta l'accesso ai risultati della valutazione a tutte le istituzioni coinvolte e/o la mancanza di una coordinazione efficiente tra le istituzioni coinvolte rappresentano un punto debole nell'implementazione delle proposte strategiche e raccomandazioni¹².

Il Ministero delle finanze prepara una tabella di implementazione delle proposte strategiche che include tutte le raccomandazioni di tutte le valutazioni effettuate. Cinque proposte strategiche e raccomandazioni del presente studio di valutazione sono presenti nella tabella, di cui quattro segnate come "attuate":

- Nelle descrizioni delle misure e delle condizioni di finanziamento dei progetti indicare chiaramente l'obiettivo della formazione sulla parità di genere e altre azioni proattive, ove possibile - definire metodi e indicatori per misurare il grado di attuazione dell'obiettivo, coordinare la preparazione delle condizioni di

10) Intervista con Danutė Burakienė, consulente della Divisione investimenti pubblici e valutazione dei progetti del Ministero delle Finanze della Repubblica di Lituania, 26 aprile 2023.

11) Intervista con Jolanta Sakalauskienė, capo del gruppo per le Pari opportunità, l'uguaglianza tra donne e uomini del Ministero della Sicurezza sociale e del lavoro della Repubblica di Lituania, 26 aprile 2023.

12) Intervista con Jolanta Sakalauskienė, capo del gruppo per le Pari opportunità, l'uguaglianza tra donne e uomini del Ministero della Sicurezza sociale e del lavoro della Repubblica di Lituania, 26 aprile 2023.

- finanziamento dei progetti con il Dipartimento per l'uguaglianza delle donne e degli uomini del Ministero della Sicurezza Sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania;
- Durante la pianificazione delle misure e l'integrazione dell'aspetto dell'uguaglianza di genere nella loro attuazione, è necessario garantire che le attività appropriate che promuovono l'uguaglianza di genere siano comprese in egual misura da entrambe le istituzioni (istituzione responsabile della pianificazione e istituzione responsabile dell'attuazione);
 - Nella fase di valutazione delle domande, l'istituzione che attua le misure, valutando la conformità dei progetti con i requisiti dell'uguaglianza di genere, deve, in caso di domande, consultarsi con l'istituzione che pianifica le misure, al fine di garantire che i requisiti non siano solo soddisfatti, ma anche che la conformità con essi non sia solo formale;
 - Garantire che i criteri di selezione dei progetti e di rendicontazione stabiliti per tutti i progetti - attuati dalla pianificazione statale e attuati tramite procedure di appalto - siano analoghi e garantire una più efficace assistenza ai richiedenti e ai gestori dei progetti in materia di uguaglianza di genere;

Una raccomandazione è contrassegnata come "non attuata":

- Per garantire un'attuazione di alta qualità delle linee guida metodologiche preparate e per fornire ulteriore assistenza ai richiedenti e ai responsabili di progetto, dovrebbe essere istituito un luogo di lavoro o un centro di competenza, con la funzione principale di fornire assistenza in materia di uguaglianza di genere ai richiedenti durante la preparazione delle domande e ai responsabili di progetto durante l'attuazione dei progetti).

Tuttavia, oltre ad essere segnate come attuate, non sono state fornite informazioni dettagliate sulle misure/azioni esatte adottate per attuare queste proposte e raccomandazioni strategiche.

3.4.2.8

Giudizio complessivo sul gender mainstreaming

Quali sono i principali punti di forza e i limiti dello studio di valutazione rispetto alla prospettiva di genere?

Perché lo studio rappresenta una buona pratica in termini di valutazione di genere?

I principali punti di forza della valutazione sono il fatto che **si rivolge specificamente ai corsi di formazione sulla parità di genere e di altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, analizzandone l'efficienza, l'efficacia e l'impatto**, con l'obiettivo di fornire raccomandazioni su come migliorare l'integrazione della dimensione di genere negli interventi finanziati dai Fondi strutturali dell'UE nel periodo di programmazione 2014-2020, e questo può essere considerato una buona pratica. **L'approccio metodologico è buono, ed i metodi scelti sono stati applicati correttamente, ma la valutazione è contestualmente e metodologicamente ristretta**, con un elenco limitato di metodi. I risultati e le conclusioni della valutazione si sono basati principalmente su 2 indagini (indagine online sui responsabili dei progetti e indagine sui partecipanti alle azioni di promozione dell'uguaglianza di genere) e su 13 studi di caso dei progetti. Inoltre, è stato applicato un metodo di valutazione dell'impatto basato sulla teoria (TBE). Il confronto con l'esperienza dei Paesi stranieri in questo

campo è limitato, poiché la rassegna delle pratiche di 26 Stati membri dell'UE nelle misure orizzontali di promozione della parità di genere attuate nel periodo 2007-2013 è piuttosto generica, e le esperienze di 4 Paesi selezionati (Svezia, Finlandia, Lettonia e Grecia) sono presentate in modo molto limitato e hanno scarso valore.

3.4.3 NOME E RUOLO DELL'INTERVISTATO

Nome	Organizzazione	Ruolo
Danutė Burakienė	Ministero delle Finanze della Repubblica di Lituania	Consulente della Divisione Investimenti pubblici e valutazione dei progetti
Jolanta Sakalauskienė	Ministero della Sicurezza sociale e del Lavoro della Repubblica di Lituania	Responsabile del Gruppo Pari Opportunità, Uguaglianza tra donne e uomini
Klaudijus Maniokas	ESTEP	Team Leader della valutazione intermedia del PO 2014-2020 dei fondi UE.

3.4.4 FONTI

Valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'impatto dei corsi di formazione sull'uguaglianza di genere e di altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, attuate nell'ambito degli assi prioritari I del PO 2007-2013" <http://esinvesticijos.lt/lt/dokumentai/lyciu-lygybes-mokymu-ir-proaktyviu-veiksmu-organizuotu-igyvendinant-2007-2013-m-zmogiskuju-istekliu-pletros-veiksmu-programos-i-priemones-efektyvumo-rezultatyvumo-ir-poveikio-vertinimo-santrauka> e <http://esinvesticijos.lt/lt/dokumentai/evaluation-of-the-efficiency-effectiveness-and-impact-of-gender-equality-trainings-and-other-proactive-actions-implemented-under-the-priority-axis-i-of-2007-2013-operational-programme-for-human-resources-development>

Piano di valutazione per il periodo 2014-2020.

I mandati di valutazione (ToR) della "Valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'impatto dei corsi di formazione sulla parità di genere e di altre azioni attive per lo sviluppo delle risorse umane, attuate nell'ambito degli assi prioritari-I del PO 2007-2013" e altri documenti di gara, <https://pirkimai.eviesiejipirkimai.lt/ctm/Supplier/PublicPurchase/244567/0/0?returnUrl=&b=>

3.5 POLONIA

3.5.1 ANAGRAFICA

Fondo:	FESR, FSE, FC
Periodo di programmazione:	2014-2020
Programma:	Tutti i programmi attuati in/da Polonia nell'ambito della politica di coesione 2014-2020 (6 Programmi Operativi Nazionali, 16 Programmi Operativi Regionali, 3 Programmi di Cooperazione Territoriale Europea, 2 Programmi dello Strumento Europeo di Vicinato)
Paese:	Polonia
Amministrazione di riferimento:	Molteplici
Titolo della valutazione:	Studio di valutazione sull'applicazione del principio delle pari opportunità tra donne e uomini e del principio delle pari opportunità e della non discriminazione, compresa l'accessibilità per le persone con disabilità, nell'ambito della Politica di coesione 2014-2020 [Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020]
Tipologia di valutazione:	Sommativo, ex-post
Data di pubblicazione:	Novembre 2021

3.5.2 SENSIBILITÀ ALLA QUESTIONE DI GENERE

3.5.2.1

Il Piano di valutazione

Come è stata inserita la parità di genere nel Piano di valutazione? Quante valutazioni sull'uguaglianza di genere sono state programmate? Che tipo di valutazioni (ex-ante, in corso o d'impatto)? Il Piano di valutazione ha identificato domande di valutazione specifiche relative all'uguaglianza di genere?

La valutazione oggetto di questo caso studio **riguarda più Programmi Operativi (PO)** e come tale non è legata a un unico Piano di Valutazione. Tuttavia, deve essere considerata in un contesto normativo e di orientamento più ampio dei Fondi europei in Polonia, in particolare le **"Linee guida per la valutazione della politica di coesione 2014-2020"**. Le linee guida impongono alle Autorità di gestione l'obbligo di condurre una serie di studi di valutazione, tra cui una valutazione dell'attuazione dei principi

orizzontali, uno dei quali riguarda la parità di genere.¹³

Questo obbligo viene ribadito nelle linee guida sulla parità, ovvero le **“Linee guida per l’attuazione del principio di pari opportunità e non discriminazione, compresa l’accessibilità per le persone con disabilità e il principio di pari opportunità tra donne e uomini nel quadro dei fondi UE per il periodo 2014-2020”**. Tali linee guida stabiliscono che “l’attuazione della regola della parità di opportunità tra donne e uomini” (si noti che non viene utilizzata la parola “genere”) deve essere valutata almeno una volta e può essere inclusa in una valutazione più ampia delle modalità di attuazione dei principi orizzontali, a condizione che i progressi del PO consentano analisi approfondite.¹⁴

La valutazione qui discussa copre l’intera **politica di coesione 2014-2020** e intende adempiere agli obblighi di **valutazione dell’attuazione della politica orizzontale** per 6 PO nazionali, 16 PO regionali, 3 programmi di cooperazione territoriale europea e 2 programmi dello Strumento europeo di vicinato gestiti dalla Polonia. Poiché per alcuni di questi programmi (7 PO regionali) le valutazioni delle questioni orizzontali erano già state condotte o erano in corso al momento in cui è stata commissionata la valutazione discussa, lo studio ha dovuto tenere conto dei loro risultati.

Aderendo alle linee guida sopra citate, i piani di valutazione della maggior parte dei PO attuati in Polonia (non tutti) prevedono una **valutazione ex-post dei principi orizzontali**, che quindi riguardano anche le questioni di uguaglianza di genere. Nelle brevi descrizioni di tali valutazioni, le domande di valutazione riguardano i principi orizzontali (anche se spesso non menzionano specificamente la parità di genere come uno di tali principi). Nella maggior parte dei piani, i requisiti metodologici minimi per rispondere a queste domande non evidenziano il genere come considerazione per la raccolta dei dati.

Quali sono stati gli stakeholder coinvolti per rappresentare le “questioni di genere” nella pianificazione della valutazione?

Le suddette linee guida - comprese le disposizioni relative alla valutazione della dimensione di genere - sono state **sviluppate dal Ministero degli Investimenti e dello Sviluppo** [Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju], che da allora è stato trasformato nel Ministero dei Fondi e della Politica Regionale [Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej].

3.5.2.2

Mandato di valutazione (dei progetti di valutazione selezionati indicati nel paragrafo 3 dell’Accordo di subappalto)

In che misura i mandati di valutazione rispondevano alle esigenze di genere? Richiedevano competenze specifiche, metodologie, tecniche, compiti, ecc. volti a rendere lo studio più rispondente alle esigenze e agli obiettivi delle donne?

Il mandato di valutazione del progetto di valutazione esaminato rispondeva alle **esigenze di genere in misura molto limitata**. Per quanto riguarda i requisiti formali, il capitolato d’appalto richiedeva solo che il team comprendesse persone con esperienza

13) Guidelines for the evaluation of cohesion policy 2014-2020 [Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020], Ministry of Funds and Regional Policy, Warsaw: 2018

14) Guidelines for the implementation of the principle of equal opportunities and non-discrimination, including accessibility for people with disabilities and the principle of equal opportunities women and men in the framework of the EU funds for the period 2014-2020 [Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020], Ministry of Investment and Development, Warsaw: 2018, pp. 28-29.

in questioni di uguaglianza di genere, comprovata dalla (co)stesura di almeno due analisi, ricerche o studi di valutazione pertinenti, o da pubblicazioni su riviste scientifiche. Altri requisiti per il track record del contraente e del team di valutazione riguardavano l'esperienza nella conduzione di studi di valutazione in generale, e non richiedevano la diversità di genere nel team.

Lo studio comprendeva due moduli di ricerca:

1. **Modulo I** - Valutazione dell'attuazione del principio di pari opportunità per donne e uomini e del principio di pari opportunità e non discriminazione, compresa l'accessibilità per le persone con disabilità;
2. **Modulo II** - Programma governativo Accessibilità Plus.

Dal punto di vista tematico, **l'uguaglianza di genere è stata trattata nell'ambito del primo modulo di ricerca**. Va notato che, all'interno dell'ambito di studio così definito, l'uguaglianza di genere rientrava in uno dei due "principi" di uno dei moduli, quindi non era né concettualmente né narrativamente al centro delle specifiche tecniche. Una simile delimitazione dell'ambito dello studio potrebbe aver avuto conseguenze sul processo di valutazione e sul contenuto del rapporto.

I ToR non specificavano che l'implementazione dei due moduli dovesse differire in termini di competenze richieste, compiti previsti, metodologie o attività. **Non includevano considerazioni sulla capacità di rispondere alle esigenze o agli obiettivi delle donne** nel modo in cui lo studio sarebbe stato implementato. L'unica disposizione metodologica rilevante per il genere era il requisito che, quando possibile, i dati quantitativi dovessero essere raccolti e presentati disaggregati per genere.

3.5.2.3

Rilevanza dell'oggetto di valutazione

L'obiettivo del programma è appropriato per affrontare le questioni relative alla parità di genere? Il programma/misura valutato può potenzialmente avere un impatto sul principio della parità di genere?

La valutazione ha riguardato l'intera **politica di coesione in Polonia durante il periodo di finanziamento 2014-2020**. Pertanto, sebbene si possa affermare che le questioni relative alla parità di genere non siano state affrontate come obiettivo primario della politica di coesione, tali questioni sono state sicuramente intrecciate con i molteplici obiettivi della politica di coesione. L'oggetto della valutazione è **altamente rilevante per le questioni di uguaglianza di genere**. I molteplici PO attuati durante il periodo di finanziamento 2014-2020 potrebbero aver avuto un impatto considerevole sul principio della parità di genere.

Infatti, la valutazione presenta in modo eloquente come il principio dell'uguaglianza di genere, delineato in modo piuttosto **vago nei regolamenti e negli orientamenti a livello europeo**, sia stato reso operativo nel quadro normativo nazionale dei finanziamenti dell'UE. Lo studio sostiene che *"nel periodo di programmazione 2014-2020, l'amministrazione centrale polacca ha fatto molto di più nel campo della corretta attuazione del principio delle pari opportunità per donne e uomini di quanto risulti dai documenti ufficiali dell'UE. Le soluzioni adottate nell'ambito dei Programmi operativi nazionali e regionali, nonché dei Programmi di cooperazione territoriale europea e dello Strumento europeo di vicinato gestiti dalla Polonia hanno fornito un quadro per*

l'attuazione del principio delle pari opportunità per donne e uomini".¹⁵

Lo studio analizza in dettaglio quali sfide e quali passi nell'attuazione di questo quadro a livello nazionale hanno **ostacolato gli effetti sulla parità di genere**. Nel complesso, *"nonostante gli sforzi dei rappresentanti del Dipartimento FSE presso il Ministero dei Fondi di Sviluppo e della Politica Regionale volti ad aumentare l'efficacia dell'attuazione del principio, la sua reale implementazione è avvenuta in misura limitata. Il potenziale delle soluzioni di sistema sviluppate non è stato pienamente utilizzato all'interno dei singoli programmi."*¹⁶

Pertanto, la valutazione si concentra sulla dimensione sistemica dell'attuazione della politica di coesione in Polonia, piuttosto che sulla questione se specifici obiettivi o misure del programma avrebbero potuto avere un impatto sulla parità di genere. Va tuttavia notato che lo studio presenta gli effetti quantificati dell'attuazione della politica di coesione sulla parità di genere in Polonia, il che dimostra l'accuratezza dei valutatori.

In che misura il programma risponde alle esigenze specifiche di genere della popolazione target?

A causa della portata dell'oggetto della valutazione, è difficile rispondere in che misura la programmazione abbia risposto alle esigenze specifiche di genere nel complesso. Il

15) Evaluation study on the application of the principle of equality of opportunity between women and men and of the principle of equality of opportunity and non-discrimination, including accessibility for persons with disabilities, within Cohesion Policy 2014-2020 [Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020 oraz oceny realizacji Rządowego Programu Dostępność Plus 2018-2025], Fundacja Idea Rozwoju and Fundacja Aktywizacja, 2021., p. 90.

16) Ibid., p. 94.

rapporto di valutazione è corredato da un allegato con brevi informazioni su come i principi orizzontali (compresa la parità di genere) sono stati attuati in ciascun PO.

Detto questo, sulla base dei dati raccolti attraverso il sistema informativo SL utilizzato in Polonia per il monitoraggio e l'analisi dei finanziamenti UE, nonché delle ricerche condotte per lo studio, la valutazione presenta gli effetti sulla parità di genere. Sono stati individuati **notevoli cambiamenti nella disponibilità di strutture di assistenza all'infanzia**, fondamentali per sostenere l'attivazione professionale dei genitori. Quest'area è stata oggetto di un intervento specifico nell'ambito dell'"approccio duale" nel periodo di finanziamento 2014-2020. Altri effetti sono stati meno pronunciati e i dati citati mostrano che, nel complesso, la parità di genere in Polonia non è migliorata in modo significativo.

I valutatori hanno osservato che, a parte il **"duplice approccio"** reso operativo nel periodo 2014-2020 come priorità di investimento 8(iv), che prevede finanziamenti per le strutture di assistenza all'infanzia, la maggior parte dei programmi (e dei progetti) è stata in gran parte priva di riferimenti al genere. Le analisi della dimensione di genere di interventi specifici erano praticamente inesistenti e il sistema di monitoraggio (i comitati di sorveglianza di ciascun PO) non funzionava bene per quanto riguarda le questioni relative alla parità di genere.

3.5.2.4

Coerenza delle domande di valutazione rispetto alle problematiche di genere

In che misura le domande della valutazione considerano le questioni di genere?

Va sottolineato che, come già detto, le questioni di genere sono state solo uno dei temi trattati dalla valutazione. Lo studio comprendeva due moduli:

1. **Modulo I** - Valutazione dell'attuazione del principio di pari opportunità per donne e uomini e del principio di pari opportunità e non discriminazione, compresa l'accessibilità per le persone con disabilità;
2. **Modulo II** - Accessibilità del programma governativo Plus.

Delle 22 domande di valutazione del Modulo I dello studio, **18 possono essere considerate rilevanti per le questioni di genere in generale**. Le altre domande si concentrano su questioni di accessibilità, così come le 10 domande formulate per il Modulo II. Tuttavia, la maggior parte delle domande di valutazione del Modulo I sono rilevanti indirettamente, poiché non menzionano il genere o l'uguaglianza in quanto tali, ma i principi orizzontali, di cui l'uguaglianza di genere fa parte. In particolare, la maggior parte delle domande si concentra sul sistema di attuazione della politica di coesione, ovvero su questioni quali la gestione del programma, gli oneri amministrativi, i criteri di selezione, ecc. Non ci sono domande che affrontano "di petto" la parità di genere, come ad esempio "in che misura l'attuazione della Politica di coesione 2014-2020 ha avuto un impatto sulla parità di genere in Polonia".

Quali criteri sono stati valutati attraverso una lente di genere?

La valutazione ha applicato i **seguenti criteri**: rilevanza, impatto, efficacia, utilità, sostenibilità, valore aggiunto europeo. Anche in questo caso, data l'attenzione al livello sistemico e istituzionale, è difficile valutare se le "lenti di genere" fossero appropriate per il disegno della valutazione.

3.5.2.5

Utilizzo di indicatori gender-sensitive

In che misura la valutazione utilizza indicatori sensibili al genere che considerano le differenze tra donne e uomini in termini di bisogni e risultati? Gli indicatori sono appropriati per rispondere alle domande della valutazione?

Poiché la valutazione si concentra principalmente sul livello sistemico dell'attuazione della politica di coesione, le **domande dello studio di caso relative all'uso di indicatori sensibili al genere non sono del tutto appropriate**. Le domande di valutazione riguardavano il modo in cui il principio delle pari opportunità per donne e uomini è stato compreso e applicato nella pratica dai vari stakeholder - dipendenti delle istituzioni, membri del comitato di monitoraggio, promotori dei progetti (beneficiari), membri dei gruppi target (beneficiari finali). Sebbene gli indicatori utilizzati fossero appropriati per rispondere alle domande di valutazione, un'analisi del sistema attraverso una lente di genere sarebbe stata di utilità limitata (è difficile concettualizzare un sistema in termini di bisogni e risultati).

Ciononostante, laddove applicabile, è stata effettuata **un'analisi basata sul genere**, soprattutto quando sono stati discussi i dati quantitativi generati. Ad esempio, il rapporto contiene una discussione sul modo in cui donne e uomini impiegati presso le istituzioni percepiscono l'importanza di applicare il principio delle pari opportunità per donne e uomini.¹⁷ **Le differenze tra i generi costituiscono anche una dimensione di analisi a livello di gruppi target (beneficiari finali), sulla base dei dati dell'indagine, ad esempio se gli intervistati ritengono che il progetto a cui hanno partecipato sia stato adeguato alle loro esigenze.**¹⁸

3.5.2.6

Approccio metodologico

I metodi scelti sono appropriati per valutare le differenze di genere? Sono stati applicati correttamente?

Lo studio si è basato sull'approccio della **valutazione teorica** e l'analisi dei contributi è stata utilizzata per identificare i legami tra attività ed effetti. I dati sono stati raccolti attraverso **ricerche documentali, indagini CAWI/CATI, IDI e FGI, studi di caso e workshop** (nonché audit per valutare l'accessibilità). Il ToR richiedeva che le conclusioni fossero basate su più di una fonte di dati (triangolazione).

Quando si considera l'impatto effettivo dell'oggetto dello studio (27 programmi), la metodologia ha **limitato la possibilità di valutare le differenze di genere**. Ciò è chiaramente esemplificato dalle dimensioni del campione per i metodi di ricerca quantitativi: per i beneficiari, n=4552; per i partecipanti ai progetti, n=728; per i rappresentanti delle istituzioni attuatrici, n=872. Queste cifre significano che in media 169 beneficiari, 27 partecipanti ai progetti e 32 rappresentanti delle istituzioni per programma hanno preso parte allo studio.

I dati utilizzati sono disaggregati per genere?

Dove possibile, i dati utilizzati sono stati **disaggregati** per genere.

17) Ibid., p. 59.

18) Ibid., pp. 72-84.

Quali sono i principali limiti dello studio identificati nel rapporto di valutazione?

Sebbene la metodologia mista sia stata scelta correttamente, consentendo la triangolazione e fornendo i mezzi per raccogliere un'ampia gamma di prospettive degli stakeholder, le **dimensioni del campione quantitativo**, soprattutto per i beneficiari e i partecipanti al progetto, limitano la solidità di alcuni risultati. Detto questo, l'attenzione dello studio al livello sistemico e all'assetto istituzionale non richiedeva necessariamente una ricerca più approfondita con questi gruppi di stakeholder, che avrebbe certamente richiesto un grande budget e uno sforzo organizzativo.

3.5.2.7

Risultati

I risultati sono differenziati tra uomini e donne?

Poiché la valutazione si è concentrata principalmente sul livello sistemico dell'attuazione della politica di coesione, la questione della **differenziazione dei risultati tra uomini e donne non è del tutto applicabile**.

I risultati sono rilevanti e informativi sulle questioni di genere nel programma?

I risultati della valutazione sono molto **rilevanti per il sistema di attuazione della politica di coesione** in Polonia (con un'utilità potenziale per le istituzioni di altri Stati membri dell'UE). Sono particolarmente informativi su come concetti apparentemente "astratti" come i principi politici orizzontali e generali possano essere **tradotti in orientamenti pratici e resi operativi in disposizioni di programmi operativi**.

Sebbene si tratti di un risultato piuttosto preoccupante, il paragrafo che segue esemplifica quanto siano rilevanti e informativi i risultati:

"La valutazione dell'impatto della spesa dei fondi UE nel periodo 2014-2020 sull'attuazione del principio delle pari opportunità per donne e uomini può essere parzialmente basata sui risultati diretti dello studio. Nel corso delle interviste individuali, i rappresentanti delle istituzioni, nella stragrande maggioranza dei casi, non sono stati in grado di rispondere alla domanda se, a loro avviso, l'attuazione dei progetti nel periodo 2014-2020 abbia effettivamente contribuito a ridurre le disuguaglianze di genere in Polonia. Spesso sono state utilizzate affermazioni generiche come "forse" o "non so". Queste persone non sono state in grado di indicare gli effetti specifici dell'attuazione del principio delle pari opportunità per donne e uomini. Queste risposte sono coerenti anche con la valutazione dell'impatto da parte degli stessi beneficiari del progetto. Questi beneficiari, nella stragrande maggioranza, non sono stati in grado di rispondere alla domanda se, a loro avviso, le soluzioni applicate nel progetto abbiano contribuito a ridurre la discriminazione nel gruppo target del progetto."¹⁹

I risultati sono stati condivisi e discussi con i partecipanti e le parti interessate prima della pubblicazione?

I risultati della valutazione sono stati discussi con l'autorità committente e con i principali stakeholder durante un **workshop di implementazione**. I risultati principali e le raccomandazioni proposte nell'ambito dello studio sono stati presentati, discussi ed, in seguito alla discussione, riportati nei documenti finali.

I risultati vengono utilizzati per includere una prospettiva di genere nella progettazione

¹⁹) Ibid., p. 84.

e nell'attuazione del programma?

I risultati della valutazione rappresentano **spunti informativi** che potrebbero giovare alla progettazione del sistema di attuazione della politica di coesione polacca nei prossimi periodi di finanziamento.

3.5.2.8

Giudizio complessivo sul gender mainstreaming

Risposta al giudizio qualitativo:

- Quali sono i principali punti di forza e i limiti dello studio di valutazione rispetto alla prospettiva di genere?
- Perché lo studio rappresenta una buona pratica in termini di valutazione in ottica di genere?

Lo studio qui discusso rappresenta **un'analisi ben eseguita di come l'uguaglianza di genere sia stata resa operativa a livello sistemico** nell'attuazione della politica di coesione, nel quadro normativo e negli orientamenti. Pur non concentrandosi direttamente sulle questioni relative all'impatto, ad esempio che tipo di cambiamento hanno apportato i progetti sostenuti in termini di parità di genere, è molto istruttivo per quanto riguarda ciò che è stato fatto e ciò che potrebbe essere migliorato per massimizzare gli effetti della parità di genere e la rispondenza al genere degli interventi (ad esempio, programmi operativi, misure e progetti). Auspicando ulteriori attività educative e promozionali, lo studio mostra come una **migliore comprensione delle questioni di genere e dell'uguaglianza di genere come idea tra i rappresentanti delle istituzioni** possa beneficiare dei risultati complessivi degli interventi. È un dato di fatto che il principio delle pari opportunità tra donne e uomini sia stato ampiamente frainteso e quindi spesso affrontato e applicato in modo inadeguato in Polonia tra il 2014 e il 2020. Esaminando le cause e le conseguenze di questa situazione, lo studio di valutazione può avere un grande significato per migliorare la progettazione e l'attuazione dei sistemi e dei programmi futuri.

Forse il limite più significativo, non discusso nel rapporto di valutazione, riguarda **l'impatto dei fattori politici** sul sistema di attuazione della politica di coesione oggetto dello studio. Istituzioni come le Autorità di gestione, almeno in Polonia, non sono insensibili al più ampio contesto politico del Paese. Il periodo di finanziamento valutato - 2014-2020 - ha coinciso con il periodo di governo politico di partiti probabilmente ipersensibili alla parola "genere" e alle sue numerose connotazioni, e che vedono il "genere" come un' "ideologia" minacciosa.

Se da un lato la relazione finale della valutazione osserva che il **quadro normativo** ha favorito il cambiamento nel sistema di attuazione, dall'altro afferma che le soluzioni di sistema sviluppate non sono state pienamente utilizzate all'interno dei singoli programmi. Istituzioni come le autorità regionali o i ministeri centrali sono spesso dirette da persone con un background politico o con legami, e hanno subito una notevole rotazione del personale durante il periodo in questione. C'è da chiedersi in che misura il fatto che le soluzioni sviluppate non siano state utilizzate completamente sia legato - o sia stato causato - dal contesto politico generale. Sebbene i risultati della valutazione - o i termini di riferimento, se è per questo - non facciano riferimento diretto a questo problema, esso rimane il proverbiale elefante nella stanza.

Il rapporto sottolinea che le parti interessate a vari livelli - istituzioni, promotori di progetti, gruppi target - hanno sperimentato una certa confusione sulla delimitazione tra il principio delle "pari opportunità per donne e uomini" (che è stato il modo in cui

l'uguaglianza di genere è stata resa operativa nel periodo 2014-2020) e il **principio delle "pari opportunità e non discriminazione"**. Facendo eco a questa confusione, i termini di riferimento hanno inserito entrambi i principi in un unico modulo di ricerca, aggiungendo all'ambito dello studio un secondo modulo dedicato al "Programma governativo Accessibilità Plus 2018-2025 nel campo del principio delle pari opportunità e della non discriminazione, compresa l'accessibilità per le persone con disabilità". Sebbene la valutazione abbia mirabilmente lavorato per districare analiticamente la miscela, la presentazione complessiva dei risultati sembra cercare di raccontare troppe cose in una volta sola. La risposta di genere e le questioni di genere trattate nella valutazione avrebbero potuto essere visualizzate meglio se separate da altri argomenti. D'altra parte, questa presentazione potrebbe essere stata un compromesso intenzionale.

3.5.3 NOME E RUOLO DELL'INTERVISTATO

L'esperto paese non è riuscito a intervistare i referenti del ministero che hanno commissionato la valutazione in quanto non hanno risposto alle e-mail e alle telefonate. Ha intervistato alcuni dei **valutatori coinvolti nello studio** ma ufficiosamente. Data la sensibilità del tema in Polonia, hanno preferito non rendere pubblici i propri nominativi. Le informazioni che hanno fornito hanno supportato la stesura del rapporto.

3.5.4 FONTI

Elenco dei documenti e delle altre fonti consultate e link:

Agenda per le pari opportunità e la non discriminazione nell'ambito dei fondi UE per il periodo 2014-2020 [Agenda działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020], Ministry of Infrastructure and Development, Warsaw: 2015. Available at: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/agenda-dzialan-na-rzecz-rownosci-szans-i-niedyskryminacji-w-ramach-funduszy-unijnych-na-lata-2014-2020/>

Studio di valutazione sull'applicazione del principio delle pari opportunità tra donne e uomini e del principio delle pari opportunità e della non discriminazione, compresa l'accessibilità per le persone con disabilità, nell'ambito della Politica di coesione 2014-2020 [Badanie ewaluacyjne dotyczące stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, w ramach polityki spójności 2014-2020 oraz oceny realizacji Rządowego Programu Dostępność Plus 2018-2025], Fundacja Idea Rozwoju and Fundacja Aktywizacja, 2021. Available at: <https://www.ewaluacja.gov.pl/strony/badania-i-analazy/wyniki-badan-ewaluacyjnych/badania-ewaluacyjne/stosowanie-zasady-rownosci-szans-2014-2020-oraz-ocena-programu-dostepnosc-plus-2018-2025/>

Guida sul principio delle pari opportunità per donne e uomini nei fondi UE per il periodo 2014-2020 [Poradnik dotyczący zasady równości szans kobiet i mężczyzn w funduszach unijnych na lata 2014-2020], Ministry of Development – Department of the European Social Fund, Warsaw: 2016. Available at: <https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/dokumenty/poradnik-dotyczacy-zasady-rownosci-szans-kobiet-i-mezczyzn-w-funduszach-unijnych-na-lata-2014-2020/>

Linee guida per la valutazione della politica di coesione 2014-2020 [Wytyczne w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020], Ministry of Funds and Regional Policy, Warsaw: 2021. Available at: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/wytyczne-w-zakresie-ewaluacji-polityki-spojnosci-na-lata-2014-2020/>

Linee guida per l'attuazione del principio di pari opportunità e non discriminazione, compresa l'accessibilità per le persone con disabilità e il principio di pari opportunità tra donne e uomini nel quadro dei fondi UE per il periodo 2014-2020 [Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020], Ministry of Investment and Development, Warsaw: 2018. Available at: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/wytyczne-w-zakresie-realizacji-zasady-rownosci-szans-i-niedyskryminacji-oraz-zasady-rownosci-szans/>

BIBLIOGRAFIA

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.

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

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

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.

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

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

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

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*. UN WOMEN. Woodford-Berger P (2000) *Gender Equality and Women's Empowerment. A DAC Review of Agency Experiences 1993-1998*. Stockholm: Sida.

Allegato 1: Esempi di criteri di valutazione gender-sensitive

	EIGE (esempi)	OECD (Gender Lens)
Rilevanza	<ul style="list-style-type: none"> Has the project/programme effectively contributed to the creation of favourable conditions for gender equality? Did it respond to the practical and strategic gender needs of women? Did it contribute to the national and EU policy commitments and mandates regarding gender equality? Was the treatment of gender equality issues throughout the implementation phase logical and coherent? Were adjustments made to respond to external factors of the project/programme (e.g. economic crisis, new government etc.) which influenced gender relationships? 	<ul style="list-style-type: none"> In che misura le dinamiche di potere di genere influenzano la rilevanza delle azioni in un determinato contesto. In che misura il progetto ha preso in considerazione i bisogni e le priorità delle donne.
Coerenza		<ul style="list-style-type: none"> In che misura l'intervento è coerente con le iniziative e legislazioni nazionali che promuovono l'uguaglianza di genere e i diritti umani. In che misura l'intervento è coerente con le iniziative e legislazioni internazionali che promuovono l'uguaglianza di genere e i diritti umani.
Efficacia	<ul style="list-style-type: none"> Did the project/programme results turn out to be effective in achieving gender equality? Have the results contributed to the achievement of the planned results and outcomes, and have benefits favoured male and/or female target groups? Did stakeholders (organisations, institutions, indirect target groups) benefit from the interventions in terms of institutional capacity-building in the area of <i>gender mainstreaming</i> and the development of gender competence among their staff? 	<ul style="list-style-type: none"> In che misura l'intervento genera risultati differenziali per persone che si identificano in generi diversi. In che misura è stata garantita l'adozione di approcci diversi per raggiungere i diversi generi: ovvero, quanto inclusivo è stato il design dell'intervento. In che misura sono stati monitorati gli effetti differenziali. In che misura l'intervento ha prodotto risultati diversi sulla base del genere. In che misura i risultati raggiunti promuovono la parità di genere e l'empowerment femminile.
Efficienza	<ul style="list-style-type: none"> Has the implementation of the policy been efficient with respect to gender equality? Are the means and resources being used efficiently to achieve results in terms of improved benefits for both women and men? Have the results for women and men been achieved at reasonable cost, and have costs and benefits been allocated and received equitably? 	<ul style="list-style-type: none"> In che misura le dinamiche di potere di genere influenzano la rilevanza delle azioni in un determinato contesto. In che misura il progetto ha preso in considerazione i bisogni e le priorità delle donne.
Impatto	<ul style="list-style-type: none"> What has been the impact of the project's outcomes on wider policies, processes and programmes which enhance gender equality and women's rights? For example, did it have an impact on reducing violence against women? Did it contribute to a more balanced distribution of unpaid care labour and family responsibilities between women and men? A gender-specific ex-post evaluation can also be used for projects/programmes without a gender equality perspective and will assess whether these have produced any (positive or negative) unintended or unexpected impacts on gender relations. 	<ul style="list-style-type: none"> In che misura ci sono differenze legate al genere nell'impatto dell'intervento. In che misura l'intervento impatta sulle disuguaglianze di genere strutturali. In che misura l'intervento contribuisce a influenzare le norme sociali così da innescare cambiamenti trasformativi.
Sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> Are achievements in gender equality likely to be sustained after funding ends? To what extent has ownership of the policy goals been achieved by male and female beneficiaries? To what extent have strategic gender needs of women and men been addressed through the project, and has this resulted in sustainable improvement of women's rights and gender equality? To what extent has capacity for <i>gender mainstreaming</i> through the project been built and institutionalised? 	<ul style="list-style-type: none"> In che misura i benefici dell'intervento sono duraturi per i diversi gruppi target. In che misura l'intervento ha lavorato sulla costruzione di un ambiente inclusivo ed equo, affrontando questioni sistemiche che determinano disuguaglianze di genere.

Fonte: EIGE, 2022 – OECD, 2021





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*