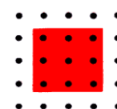


Rapporto sui principi trasversali del Programma Operativo del Fondo sociale europeo "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione" 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano



ISMERI EUROPA

GIUGNO 2023

Il presente Rapporto sui principi trasversali previsto dal Disegno di valutazione del PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano è stato realizzato da Ismeri Europa.

Il servizio di valutazione è coordinato da Andrea Naldini. Questo rapporto è stato curato da Francesca Pia Scardigno, Antonio Corasaniti, Eleonora Peruccacci.

Si ringraziano l'Autorità di Gestione del PO FSE ed i funzionari della Provincia, per il supporto ricevuto e per la fornitura dei dati amministrativi necessari alla valutazione. Si ringraziano anche tutte le persone che hanno dato la disponibilità ad essere intervistate.

Le informazioni e le analisi contenute nel documento sono il risultato del lavoro dei membri del team del servizio e non necessariamente riflettono le opinioni della Provincia autonoma di Bolzano. Il team del servizio di valutazione resta il solo responsabile di eventuali errori o omissioni.

Roma, giugno 2023

GLOSSARIO

AdG	Autorità di Gestione
ELET	Early Leavers from Education and Training
FSE	Fondo sociale europeo
ILO	International Labor Organisation
INPS	Istituto Nazionale Previdenza Sociale
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica
P.A. di Bolzano	Provincia autonoma di Bolzano
PO	Programma Operativo
PR	Programma Regionale
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UE	Unione Europea

INDICE

GLOSSARIO	3
Executive summary (DE).....	9
Executive summary (IT).....	17
Introduzione	24
1. OBIETTIVI E METODOLOGIA	25
2. DISUGUAGLIANZE E DIFFERENZE DI GENERE	27
2.1. LE CAUSE DELLA DISPARITÀ DI GENERE: PRINCIPALI EVIDENZE DALLA LETTERATURA.....	27
2.2. LE DISPARITÀ CHE PROVENGONO DALL'ISTRUZIONE	27
2.3. DISPARITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO.....	28
2.3.1. Maternità come fattore di svantaggio	28
2.3.2. Le segregazioni come fattore di disuguaglianza.....	29
2.3.3. Squilibri nella retribuzione e organizzazione del lavoro	30
2.3.4. Altre cause degli squilibri: cultura e discriminazione	31
2.4. LE POLITICHE PER PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE	31
3. DIFFERENZE DI GENERE ALL'INTERNO DEL MERCATO DEL LAVORO.....	33
3.1. DIFFERENZE NELLA FORZA LAVORO	33
3.2. LA DIMENSIONE DI GENERE NELL'OCCUPAZIONE PROVINCIALE	34
3.2.1. Ripresa nei settori più colpiti dalla pandemia ed occupazione femminile ...	36
3.2.2. L'occupazione per età	38
3.2.3. Cittadinanza e occupazione femminile	39
3.3. LA DISOCCUPAZIONE FEMMINILE	40
3.4. GENERE E ISTRUZIONE.....	41
3.5. ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	43
4. IL CONTRIBUTO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO AI PRINCIPI TRASVERSALI.....	46
4.1. I PRINCIPI TRASVERSALI NEL PO FSE 2014-2020 E NELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE	46
4.2. I PRINCIPI ORIZZONTALI NELLA SELEZIONE DEI PROGETTI	48
4.3. LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO PER LA PARITÀ DI GENERE E NON DISCRIMINAZIONE	50
4.4. I SERVIZI PER LA PARITÀ DI GENERE.....	52

4.5. STRATEGIE DI AZIONE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE.....	54
5. LE ATTIVITÀ FORMATIVE DEL PO FSE 2014-2020 PER LA PARITÀ DI GENERE.....	60
5.1. PREMESSA.....	60
5.2. LE CARATTERISTICHE DEI/DELLE PARTECIPANTI AGLI INTERVENTI	60
5.3. I RISULTATI DELL'INDAGINE SULLE PARTECIPANTI	63
5.3.1. Le caratteristiche delle rispondenti.....	64
5.3.2. Il giudizio sul corso FSE	65
5.3.3. La condizione lavorativa attuale	67
5.3.4. Le difficoltà di inserimento lavorativo delle donne	69
5.3.5. I servizi utili all'inserimento lavorativo	72
5.4. ALCUNE CONSIDERAZIONI SUI RISULTATI DELL'INDAGINE	76
6. RISPOSTE ALLE DOMANDE E CONCLUSIONI	77
Bibliografia	81
Annex 1: Lista delle interviste	84
Annex 2: questionario rivolto alle partecipanti	85

Indice delle figure

Figura 1 Forze lavoro 15 anni e oltre per genere nella P.A. di Bolzano (in migliaia). Anni 2000-2022.....	33
Figura 2 Differenza tra tasso di attività maschile e femminile. Anni 2000-2022.....	34
Figura 3 Tasso di occupazione 15-64 anni. Anni 2005-2022	35
Figura 4 Tasso di occupazione 15-64 anni nella P.A. di Bolzano, per genere. Anni 2005-2022.....	35
Figura 5 Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile in età 15-64 anni (valori %). Anni 2003-2022	36
Figura 6 Crescita del tasso di occupazione 15-64 nella P.A. di Bolzano, per genere. (2005 = 100)	36
Figura 7 Variazione dell'occupazione per settore, posizione professionale e genere (15 anni e oltre, tassi medi annui di variazione, valori %, anni 2018-2022).....	37
Figura 8 Tasso di crescita dell'occupazione per fasce d'età (migliaia; anni 2018-2022; 2018 = 100)	38
Figura 9 Tasso di crescita dell'occupazione per fasce d'età nella P.A. di Bolzano, per genere (in migliaia). Anni 2018-2022 (2018 = 100).....	39
Figura 10 stranieri occupati con contratto a tempo determinato e a tempo indeterminato per genere (% sul totale degli stranieri occupati, anni 2013-2022).....	40
Figura 11 Tasso di disoccupazione femminile e differenziale con il tasso maschile per macro-area (disoccupate 15-64, valori %)	40
Figura 12 Tasso di disoccupazione femminile per classi di età (valori %)	41
Figura 13 Tasso di scolarizzazione per genere (popolazione in età 20-24 anni che ha conseguito il diploma di scuola secondaria superiore, valori %, anni 2010-2022).....	42
Figura 14 Istruzione terziaria per la popolazione 30-34 anni: variazione nel periodo 2005-2022 (2005 = 100)	43
Figura 15 Confronto per genere del tasso di istruzione terziaria nelle diverse aree. (valori %, anni 2010-2022)	43
Figura 16 Distribuzione dei partecipanti per asse e per genere	61
Figura 17 Distribuzione dei partecipanti per età e per genere	61
Figura 18 Partecipanti per titolo di studio per genere, per Asse.....	62
Figura 19 Partecipanti per condizione occupazionale per genere, per Asse	63
Figura 20 Numero figli al momento dell'iscrizione al corso.....	65
Figura 21 Supporto fornito dai corsi ad entrare nel mercato del lavoro	66
Figura 22 Contributo dei corsi alle aspirazioni personali	66
Figura 23 Condizione lavorativa attuale	67
Figura 24 Inquadramento contrattuale attuale	68
Figura 25 Tempo lavorativo attuale	69
Figura 26 Doveri di cura	69
Figura 27 Tipologia di persone da curare.....	70
Figura 28 Effetti della maternità sulla carriera.....	70
Figura 29 Facilità di conciliazione vita-lavoro	71
Figura 30 Maggiore difficoltà delle donne nel mondo del lavoro	71
Figura 31 Motivi principali delle difficoltà	72
Figura 32 Servizi utili per la ricerca di lavoro	73
Figura 33 Come favorire partecipazione delle donne nel mercato del lavoro	74
Figura 34 Come migliorare condizione donne al lavoro	75

Figura 35 Conoscenza e utilizzo del Servizio Donna.....	75
---	----

Indice delle tabelle

Tabella 1. Disegno metodologico del rapporto	26
Tabella 2 Occupati per cittadinanza e sesso (occupati 15 anni e oltre, valori assoluti in migliaia)	39
Tabella 3 Tassi di disoccupazione giovanile (15-24) tra le donne (valori %)	41
Tabella 4 Indicatori SDG per l'Alto Adige	58
Tabella 5 Caratteristiche per titolo di studio, età, nucleo familiare e posizione occupazionale delle rispondenti (valori assoluti e %)	64
Tabella 6 Confronto tra posizione lavorativa prima della formazione e dopo la formazione	67

EXECUTIVE SUMMARY (DE)

Der Bewertungsplan zum Operationellen Programm für den Europäischen Sozialfonds (ESF-OP) der Autonomen Provinz Bozen 2014-2020 sieht die Erstellung eines Berichts vor, der den Beitrag des OP zu bereichsübergreifenden Prinzipien, oder zentralen Querschnittszielen, beleuchtet: nachhaltige Entwicklung, Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung. Der Bewertungsbericht bietet einen umfassenden Einblick in die Analyse dieser Prinzipien und umfasst einen Abschnitt zu den Bewertungsfragen sowie die zur Beantwortung verwendete Methodik. Weiterhin beinhaltet der Bericht eine Kontextanalyse und einen Abschnitt, der die zentralen Maßnahmen der Provinz (sowohl ESF als auch Nicht-ESF) zu diesen Prinzipien darstellt. Eine Analyse der Umfrageergebnisse unter den Teilnehmerinnen an den ESF-Interventionen sowie ein Abschnitt mit abschließenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen runden den Bericht ab.

Methodik des Berichts

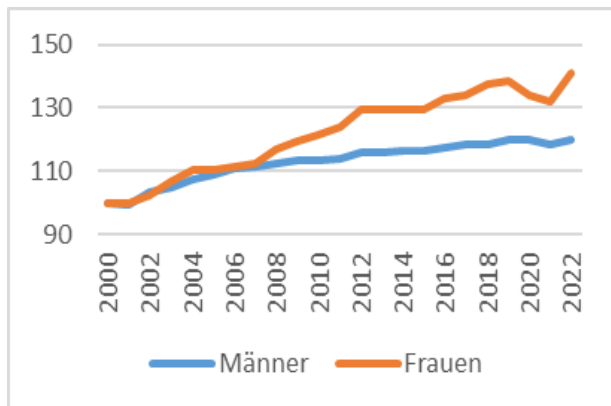
Das Ziel der Bewertung besteht darin, den Einfluss der ESF-Interventionen im Rahmen des OP auf die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nachhaltigkeit zu untersuchen. Für diese Analyse wurde ein kombinierter qualitativer und quantitativer Ansatz gewählt. Dieser beinhaltet: Eine Literaturrecherche zu Geschlechtergleichstellung und den wichtigsten europäischen Strategien zu ihrer Förderung, eine Analyse zum Kontext in der Autonomen Provinz Bozen, um die Problematik umfassend zu beleuchten, eine detaillierte Untersuchung der ESF-Interventionen im Rahmen des OP, die auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung abzielen und

eine Analyse der öffentlichen Aufrufe und der Kriterien, die bei der Projektauswahl angewandt wurden. Zusätzlich wurden Interviews mit ausgewählten Schlüsselinformanten und Schlüsselinformantinnen aus der Region geführt und eine Umfrage unter einer Gruppe von Teilnehmerinnen an ESF-Projekten durchgeführt. Diese Umfrage zielte darauf ab, die wahrgenommenen Auswirkungen in Bereichen wie gesteigertes Selbstvertrauen, die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben sowie die aktive Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, einschließlich Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung, zu erfassen.

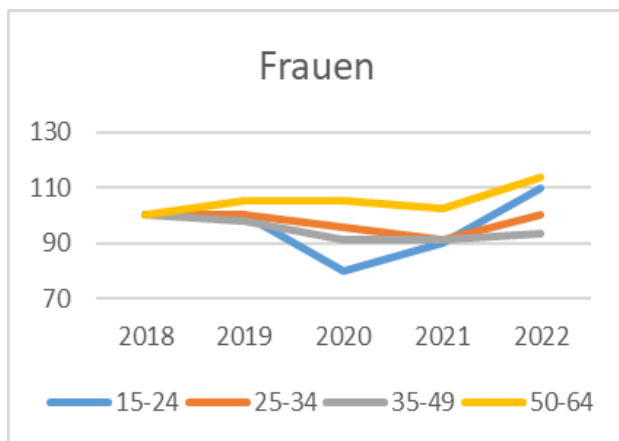
Analyse der Problematik hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten

Die durchgeführte Kontextanalyse verdeutlicht, dass sich das Geschlechtergefälle in der Autonomen Provinz Bozen in mehreren Bereichen und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt verbessert hat. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in dieser Provinz in letzter Zeit, insbesondere im Vergleich zu anderen Regionen Italiens, speziell dem Norden, stärker gewachsen. Ein weiteres ermutigendes Zeichen ist die Entwicklung der Beschäftigungszahlen: Nach der Pandemie konnten in der Provinz Bozen Frauen aller Altersgruppen vermehrt Beschäftigungsmöglichkeiten finden.

Wachstumsrate der Beschäftigungsquote in der Autonomen Provinz Bozen, differenziert nach Geschlecht (2000=100)



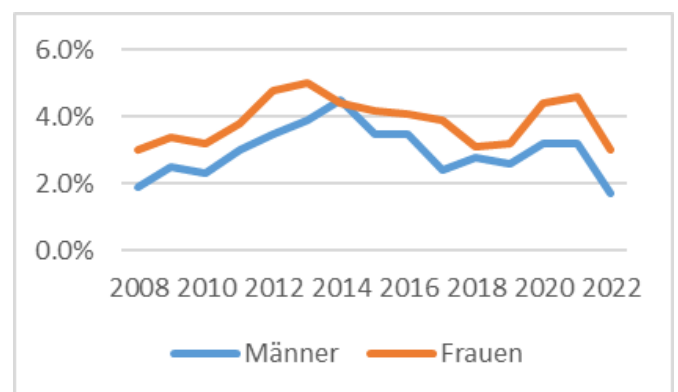
Wachstumsrate der Beschäftigungsquote nach Altersgruppen (in Tausend, 2018=100)



Obwohl Frauen nach wie vor die Gruppe mit der höchsten Arbeitslosenquote bilden, hat sich das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht im Vergleich zu Männern im Laufe der Zeit immer wieder verändert. Je nach wirtschaftlicher Entwicklung hat sich dieses Ungleichgewicht zeitweise sowohl vergrößert als auch verringert. Zudem sind Frauen generell stärker armutsgefährdet als Männer. Die Gründe dafür sind vielfältig, lassen sich aber im Wesentlichen auf folgende Faktoren zurückführen: a) Frauen sind häufiger nicht erwerbstätig, was sie bei

wirtschaftlichen Schwankungen vulnerabler macht als Männer; b) Frauen sind überproportional in Teilzeitjobs oder in Jobs mit atypischen Arbeitsverträgen tätig; c) Frauen erhalten oft geringere Löhne als Männer für gleiche Arbeit, was langfristig zu niedrigeren Rentenansprüchen führt. Auch in der Autonomen Provinz Bozen zeigt sich eine deutliche Diskrepanz. Mit Ausnahme eines sehr kurzen Zeitraums sind Frauen konstant die Gruppe, die am stärksten dem Armutsrisiko ausgesetzt ist.

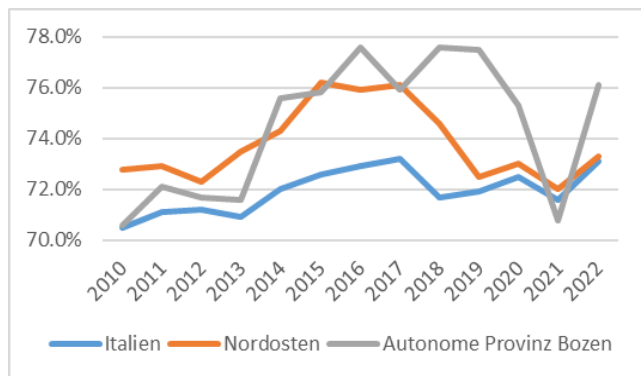
Arbeitslosenquote für Männer und Frauen in der Autonomen Provinz Bozen (in Prozent)



Im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung verzeichnet die Autonome Provinz Bozen äußerst erfreuliche Entwicklungen. Wenn man den Anteil der Schülerinnen und Schüler bis zur Sekundarstufe II an der Gesamtbevölkerung betrachtet, stellt man fest, dass die Autonome Provinz Bozen im Laufe der Zeit nicht nur ein höheres Bildungsniveau erreicht, sondern dieses auch konsolidiert hat – und das sowohl im Vergleich zu Italien insgesamt als auch im Vergleich zu Norditalien. Bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Abschlussquoten zeigt sich, dass Frauen in den vergangenen 30 Jahren die

Männer eingeholt und diese sogar überholt haben. Zudem weist die Autonome Provinz Bozen eine signifikant bessere Abschlussquote auf als der Rest Italiens.

Schulbesuchsquote (junge Erwachsene im Alter von 20- bis 24 Jahren, die mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II erworben haben; Angaben in Prozent)



Der Beitrag der Autonomen Provinz Bozen zu den bereichsübergreifenden Grundsätzen des Programms

Eine Untersuchung des ESF-OP 2014-2020 zeigt, dass besonderes Augenmerk auf bestimmte Prioritäten gelegt wird. Hierzu zählen die Förderung der Geschlechtergleichstellung und die aktive Inklusion mit dem Ziel der Nichtdiskriminierung. Zudem stand die Idee im Vordergrund, ESF- und EFRE-Interventionen zu kombinieren, um die Ausbildung und die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit in wettbewerbsintensiven Branchen zu fördern, insbesondere im Kontext neuer Technologien. Diese konstruktive Zusammenarbeit spiegelt sich auch im Programm ESF Plus für den Zeitraum 2021-2027 wider. Der Schwerpunkt auf die ganzheitliche Förderung der Nachhaltigkeit – eine Nachhaltigkeit, die über den ökologischen Aspekt hinausgeht und ebenso wirtschaftliche und soziale Bereiche einschließt, wird bestätigt. Der Grundsatz der ganzheitlichen Nachhaltigkeit wird in den Projektvorschlägen der Einrichtungen bisher jedoch nicht

umfassend berücksichtigt und der Schwerpunkt liegt hier hauptsächlich auf der ökologischen Nachhaltigkeit. In der neuen Programmplanung, die auf dem Grundsatz der Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen (DNSH) basiert, der bei der Ausarbeitung des Programms ESF Plus angewandt wurde, wird der Grundsatz der Nachhaltigkeit der Projekte eine noch stärkere ökologische Ausrichtung erfahren.

Bei der Auswahl von Projekten, die aus dem ESF-OP 2014-2020 finanziert werden, spielen bereichsübergreifende Grundsätze eine Rolle. Dies wird durch spezifische Bewertungskriterien gewährleistet, die von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet wurden. Interviews mit verschiedenen Interessenvertretern zeigten eine kontinuierliche und intensive Zusammenarbeit zwischen dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten und dem ESF-Programmbereich. Ein weiteres Aushängeschild der Provinz Bozen ist das Frauenbüro (Servizio Donna). Es bietet seit 1994 Beratung, informiert über die angebotenen Dienstleistungen und initiiert Kampagnen, um das Bewusstsein für das Thema Geschlechtergleichstellung zu schärfen. Im Rahmen der ESF-Programmplanung für den Förderzeitraum 2014-2020 hat die Autonome Provinz Bozen in das Landesgebiet investiert, indem sie Bildungsmaßnahmen angeboten hat, die verbesserte Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnen. Diese Investition wurde durch eine effektive Zusammenarbeit („Synergie“) zwischen der Verwaltung, der Politik und der Zivilgesellschaft möglich gemacht. Das Engagement der Autonomen Provinz Bozen für die Geschlechtergleichstellung geht weit über diese einzelnen Initiativen hinaus. Das Landesgesetz Nr. 5 vom 8. März 2020, das „Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes

Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen“ hat das Ziel, ab 2010 die Unterstützung der Provinz im Bereich der Geschlechtergleichstellung für das gesamte Gebiet zu intensivieren. Dabei soll das Angebot lokaler Dienstleistungen, wie beispielsweise die Unterstützung ehrenamtlicher Vereine durch finanzielle Förderungen des Landes gestärkt werden.

Die Autonome Provinz Bozen zeigt schon seit Langem ein besonderes Engagement für das Thema Geschlechtergleichstellung und bietet ihren Bürgerinnen und Bürgern eine Reihe von gezielten Beratungs- und Unterstützungsdiensten an. Zudem engagiert sich die Provinz aktiv in verschiedenen Maßnahmen, um das Bewusstsein für das Thema Geschlechtergleichstellung zu schärfen.

In Bezug auf den Grundsatz der Nachhaltigkeit verfolgt die Provinzpolitik einen dreidimensionalen Ansatz: sozial, wirtschaftlich und kulturell. Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die Gleichstellung und Nachhaltigkeit fördern. Hierzu zählen Dienstleistungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soziale Ausgleichsmaßnahmen und Unterstützungsangebote im Wohnungsbau. In der wirtschaftlichen Dimension zeigt sich der Fortschritt besonders deutlich: Einst war Südtirol ein landwirtschaftlich geprägtes Gebiet mit hoher Abwanderung, nun hat es sich zu einer sehr stabilen und modernen Wirtschaft entwickelt. Die kulturelle Nachhaltigkeit, die sich aus den anderen Dimensionen ableitet, wird in der Provinz besonders durch die friedliche Koexistenz von drei Sprachgruppen auf engem Raum gefördert. Das gegenseitige Kennenlernen der verschiedenen Kulturen führt zu einer kulturellen Bereicherung. Für eine nachhaltige Entwicklung ist es von

entscheidender Bedeutung, die kulturelle Unterstützung für die Bevölkerung allgemein und die Familien zu stärken und die enge Verbindung zwischen Kultur und sozialer Sicherheit, zwischen Kultur und Gesundheit zu festigen.

Was die Rechtsvorschriften betrifft, so hat Südtirol mit dem Landesgesetz Nr. 17 vom 22. Oktober 1993 einen wegweisenden Schritt getan. Dieses Gesetz, einschließlich seiner späteren Änderungen, brachte bedeutende Neuerungen mit sich, die das Wesen und die Arbeitsweise der Landesverwaltung sowie ihre Haltung und ihr Verhalten gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern veränderten. Es zielt darauf ab, die Verwaltungseffizienz zu steigern und Ziele zu erreichen, die im Interesse der Gemeinschaft liegen. Ein weiterer Meilenstein war die Annahme des Dokuments „Every day for Future – Gemeinsam für die Nachhaltigkeit“ durch die Landesregierung (*Giunta provinciale*). Es legt den Fokus auf neue Herausforderungen, die von Politik, Institutionen, regionalen Vereinen und Verbänden und der gesamten Gemeinschaft gemeinsam angegangen werden müssen, um den Erwartungen Europas zu entsprechen. Mit dem Beschluss Nr. 973 vom 23. November 2021 wurde in der Landesverwaltung und in den zugehörigen Einrichtungen eine spezielle Stelle für Nachhaltigkeit geschaffen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die verschiedenen Abläufe im Kontext der Nachhaltigkeitsstrategien zu unterstützen und strategisch zu begleiten.

Diese Analyse verdeutlicht, wie auf regionaler Ebene ein effektiver regulatorischer und strategischer Rahmen für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele etabliert wurde. Besonders hervorzuheben ist der vom Nachhaltigkeitsbeauftragten der Provinz

koordinierte partizipative Prozess, bei dem verschiedene Ressorts und Abteilungen der Landesverwaltung beteiligt waren. Dieser Ansatz förderte nicht nur einen intensiven Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern, sondern hat auch eine enge Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen etabliert, um in die Zukunft junger Generationen zu investieren.

Umfrage unter Teilnehmerinnen der ESF-Kurse

Von den 1.678 im Rahmen der Umfrage erfassten Teilnehmerinnen nahmen rund 80 % an Maßnahmen der Prioritätsachse 1 teil, die speziell auf die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Im Gegensatz dazu zielen die Maßnahmen der Prioritätsachse 2 in erster Linie auf soziale Inklusion ab, wobei die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt hierbei nur ein Aspekt ist. Die meisten der Befragten (56 %) empfanden die Weiterbildungsmaßnahmen, an denen sie teilgenommen haben, als sehr nützlich und für die meisten davon trugen diese auch maßgeblich zu ihren beruflichen Zielen bei. Aus der Analyse geht außerdem hervor, dass insbesondere im Bereich der Arbeitslosigkeit ein bedeutendes Ergebnis erzielt wurde: 62 % der Frauen, die angaben, zum Zeitpunkt der Weiterbildung arbeitslos zu sein, konnten später erfolgreich in den Arbeitsmarkt eintreten. Die meisten dieser Frauen fanden eine Vollzeitbeschäftigung mit einem befristeten oder unbefristeten Vertrag. Besonders bemerkenswert sind die positiven Ergebnisse für Frauen, die angaben, familiäre Betreuungspflichten zu haben, insbesondere in Bezug auf die Kinderbetreuung. Dies wird umso bedeutsamer, wenn man berücksichtigt, dass die Teilnehmerinnen überwiegend angaben, die Mutterschaft hätte größtenteils negative Auswirkungen auf ihre berufliche Karriere gehabt. 40,7 % von ihnen hatten den Arbeitsmarkt

sogar verlassen, um sich der Kinderbetreuung zu widmen. Bei den angebotenen Dienstleistungen herrscht Einigkeit darüber, dass Orientierungstätigkeiten ausgebaut werden sollten. Jüngere Frauen betonen dabei besonders den Wert von spezialisierten individuellen Unterstützungsangeboten, wie etwa Hilfe zur Erstellung von Lebensläufen oder zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Bei älteren Frauen hingegen steht die Forderung nach intensiverer Orientierung im Vordergrund. Was die nützlichsten Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt angeht, zeigt sich schließlich, dass insbesondere für Frauen mit italienischer Staatsangehörigkeit eine höhere Flexibilität in Kombination mit einem Ausbau der Kinderbetreuungsdienste wesentlich sind. Dieser letzte Punkt scheint auch für Frauen aus Nicht-EU-Ländern von großer Bedeutung zu sein. Für Frauen aus EU-Ländern hingegen wäre eine umfassendere organisatorische Flexibilität am Arbeitsplatz wünschenswert.

Antwort auf Bewertungsfragen und Schlussfolgerungen

Welches sind die Hauptschwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt für Frauen in der Autonomen Provinz Bozen und inwiefern kann der ESF dazu beitragen, diese zu lösen?

Die Analysen verdeutlichen, dass Frauen in der Autonomen Provinz Bozen auf dem Arbeitsmarkt bessergestellt sind als in anderen italienischen Regionen, sowohl in Bezug auf die Beschäftigungsquote als auch die Arbeitslosenquote. Im Jahr 2022 waren rund 3.700 Frauen arbeitslos, was einer Quote von 4 % entspricht. Die Arbeitslosenquoten für Frauen unterschiedlicher Altersgruppen, einschließlich der jungen Generation, haben sich in jüngster Zeit dem

Durchschnitt angenähert, was darauf hindeutet, dass keine Gruppe besonders benachteiligt ist.

Diese Zahlen deuten auf eine Situation der „Vollbeschäftigung“ hin und könnten auf eine friktionelle Arbeitslosigkeit bei Frauen hinweisen. Dennoch weist der Arbeitsmarkt für Frauen in der Autonomen Provinz Bozen ähnliche Herausforderungen wie im nationalen Kontext auf: Frauen haben im Vergleich zu Männern eine niedrigere Beschäftigungsquote und eine höhere Arbeitslosenquote. Diese benachteiligte Position kann das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung für Frauen erhöhen.

Um die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt in der Autonomen Provinz Bozen zu fördern, müssen daher bestehende Ungleichgewichte abgebaut und die aktive Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt gestärkt werden. Gleichzeitig sollte, angesichts der bisher erzielten hervorragenden Ergebnisse, der Schwerpunkt verstärkt auf die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze für Frauen gelegt werden. Dies kann erreicht werden durch: a) die Erhöhung des Frauenanteils in hochproduktiven Sektoren; b) die Weiterqualifizierung durch Bildungsmaßnahmen auch für Frauen, die bereits im Berufsleben stehen, wobei Migrantinnen besondere Berücksichtigung erfahren sollten.

Wie ist das Operationelle Programm des ESF der Autonomen Provinz Bozen geschlechtsspezifische Ungleichheiten angegangen? Inwieweit trugen die geförderten Projekte zum Grundsatz der Chancengleichheit bei?

Die ESF-finanzierten Projekte ermöglichten die Durchführung von

Weiterbildungsmaßnahmen, die laut eines erheblichen Anteils von Teilnehmerinnen entscheidend zu ihrer beruflichen Entwicklung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt beigetragen haben. Dies wurde durch die stetige und enge Zusammenarbeit zwischen dem Büro des Europäischen Sozialfonds und dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht, wodurch ein produktiver Austausch und Unterstützung auf organisatorischer und entscheidungstragender Ebene stattfand. Diese Zusammenarbeit scheint eine gute Praxis zu sein und sollte im ESF Plus fortgeführt werden. Parallel dazu könnte eine Gender-Mainstreaming-Initiative, die alle Landesämter in ihre Bemühungen um Gleichstellung einbindet, vom ESF Plus unterstützt werden, insbesondere wenn die Autonome Provinz Bozen plant, solche Maßnahmen auch im Rahmen des EFRE und anderer Programme zu fördern.

Welche Auswirkungen hatten die Maßnahmen des Operationellen Programms des ESF auf die Erwerbstätigkeit von Frauen?

Die ESF-Interventionen im Rahmen des OP trugen maßgeblich dazu bei, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern und eine stärkere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern. Zwischen 2016 und 2022 verzeichnete die weibliche Erwerbsbevölkerung ein stärkeres Wachstum als die männliche und erholte sich im Zeitraum unmittelbar nach der Pandemiekrise zügiger. Ein Blick auf die Entwicklung von 2016 bis 2022 – also nach Ablauf des Programmplanungszeitraums – zeigt, dass der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe von 66 % im Jahr 2016 auf nahezu 70 % im Jahr 2022 anstieg. Im

Gegensatz dazu blieb der Anteil der erwerbstätigen Männer konstant bei 78 %. Ein markanter Unterschied zeigt sich beim Vergleich des Beschäftigungsstatus vor und nach der Teilnahme an den Maßnahmen: Zu Beginn der Weiterbildung waren lediglich 14,5 % der Frauen erwerbstätig, derzeit sind es jedoch 59 %. Zudem gaben fast 60 % der befragten Frauen an, dass die Weiterbildungsmaßnahmen entscheidend für ihren (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt waren. Über die Hälfte gab an, dass diese Maßnahmen ihnen halfen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Es ist zu betonen, dass das Operationelle Programm des ESF Teil eines umfassenderen und besonders starken Netzes der sozialen Sicherheit der Provinz ist. Trotz der insgesamt positiven Resonanz gab es unter den Befragten aber auch einen gewissen Grad an Unzufriedenheit. Diese Aspekte mindern nicht den Wert des ESF-OP für die Verbesserung der Situation von Frauen, sie weisen jedoch darauf hin, dass bei der Planung zukünftiger ESF-Plus-Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit erforderlich ist.

Was hat das OP-ESF zum Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung beigetragen?

Die Analyse der Dokumente und die durchgeführten Interviews zeigen einen engen Zusammenhang zwischen den Investitionsprioritäten des ESF-OP 2014-2020 und den in Südtirol beschlossenen Strategien für nachhaltige Entwicklung, obwohl es keinen direkten Finanzierungsbeitrag gibt. Zwischen dem Büro des Europäischen Sozialfonds, dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten und dem Büro des Sonderbeauftragten für Nachhaltigkeit bestand eine produktive Zusammenarbeit. In diesen Prozess wurden auch die Schulen,

Bildungseinrichtungen aller Ebenen in der Provinz sowie die Zivilgesellschaft durch Verbände und den Bürgerrat einbezogen.

Wie kann die Programmplanung 2021-2027 zur Beschäftigung von Frauen und zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen? Und wie zur nachhaltigen Entwicklung?

Das ESF-Plus-Programm 2021-2027 knüpft an die Erfahrungen aus dem Zeitraum 2014-2020 an. In dieser Phase wurden Weiterbildungsprojekte durchgeführt, die gezielt die beruflichen Anforderungen von Frauen ansprachen, wie die Ergebnisse der Befragung unter den Teilnehmerinnen belegen.

Um die Erkenntnisse aus der Programmplanung 2014-2020 nun auch optimal zu nutzen, wird empfohlen, die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen den Institutionen fortzusetzen und die Beziehung zum Frauenbüro (Servizio Donna) zu stärken, das insbesondere vulnerablere Gruppen von Frauen erreicht und von den Befragten hervorgehobene Aspekte angeht. Dabei sollte das Frauenbüro entweder direkt in die zu fördernden Projekte eingebunden oder in andere Bildungsprojekte integriert werden. Die bisherigen Analysen legen nahe, dass die Bewertungen zu geschlechtsspezifischen Themen fortgeführt werden sollten, damit in den kommenden Jahren festgestellt werden kann, welche Fortschritte hinsichtlich der hier angesprochenen Aspekte tatsächlich gemacht wurden. In Sachen ökologischer Nachhaltigkeit liegt die künftige Herausforderung darin, diese in die verschiedenen strategischen Bereiche des ESF-Plus-Programms zu integrieren, um die im Strategiepapier festgelegten Ziele mittels der Einführung des Klima-Checks zu erfüllen. Angesichts der wachsenden Nachfrage

nach Umweltschutzmaßnahmen bietet sich die Chance, die Grundsätze der Nachhaltigkeit mit dem Ziel der Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze zu verknüpfen. In diesem Kontext kann ESF Plus durch die Förderung von Bildungsmaßnahmen und der Entwicklung höherer Qualifikationen, einschließlich an Universitäten, einen Beitrag zur Gestaltung von Maßnahmen gegen den Klimawandel und zur Anpassung an dessen Folgen leisten.

EXECUTIVE SUMMARY (IT)

Il Piano di Valutazione del PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano prevede la realizzazione di un rapporto riguardante il contributo del PO al perseguimento dei principi trasversali, o "*cross-cutting issues*", e cioè: sviluppo sostenibile, parità di genere e non discriminazione. Il rapporto di valutazione presenta un inquadramento generale dell'analisi di questi principi, una sezione dedicata alle domande di valutazione e alla metodologia adottata per rispondere a queste ultime. Inoltre, il rapporto presenta un'analisi di contesto, un capitolo che riassume i principali interventi provinciali (FSE e non) a favore di tali principi, l'analisi dei risultati dell'indagine alle partecipanti donne agli interventi FSE e, infine, una sezione con conclusioni e raccomandazioni.

Metodologia del rapporto

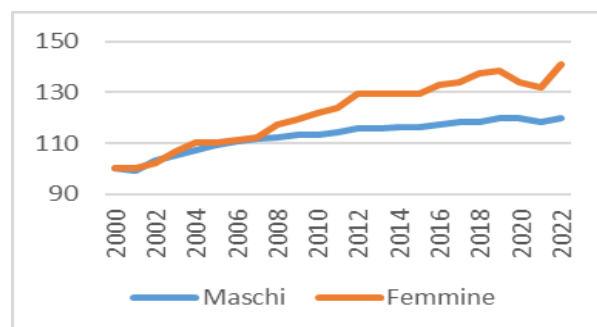
La valutazione ha l'obiettivo di analizzare il contributo degli interventi del PO FSE alla promozione del principio della parità di genere e della sostenibilità. L'approccio adottato è stato di tipo quali-quantitativo e ha previsto: una rassegna della letteratura sulla parità di genere e sulle principali strategie europee per la sua promozione, l'analisi di contesto della Provincia autonoma di Bolzano per inquadrare la problematica su più fronti, un'analisi desk degli interventi previsti dal PO FSE per la promozione della parità di genere e l'analisi degli avvisi pubblici emanati e dei criteri adottati nella selezione dei progetti. Infine, sono state svolte delle interviste con delle/dei testimoni privilegiate/i del territorio ed è stata condotta una indagine su un campione di partecipanti donne ai progetti FSE; attraverso l'indagine sono stati approfonditi i risultati percepiti in termini di aumento della *self-confidence*,

possibilità di conciliare la vita familiare con quella lavorativa, possibilità di partecipare attivamente a percorsi di formazione, anche per il reinserimento lavorativo.

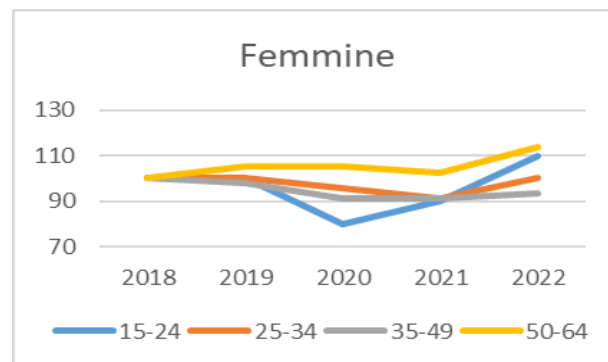
Analisi delle problematiche legate alle disparità di genere

L'analisi di contesto mostra come vi sia stato nella Provincia autonoma di Bolzano un miglioramento del differenziale di genere in diversi ambiti e in particolare nel mercato del lavoro. Le donne registrano una più alta crescita tra la forza lavoro, soprattutto in confronto con l'Italia e il Nord del Paese. Positivo è anche il dato relativo all'occupazione: nel periodo post-pandemico è cresciuta l'occupazione per tutte le fasce d'età.

Crescita tasso forza lavoro nella P.A. di Bolzano, per genere (2000=100)



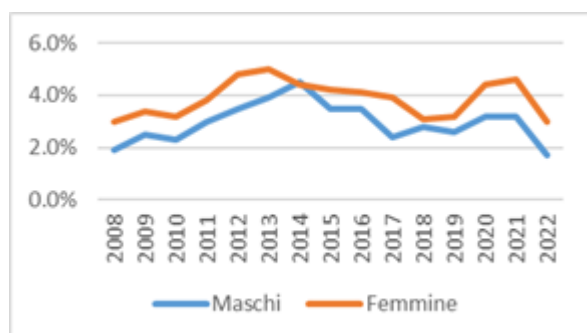
Tasso di crescita dell'occupazione per fasce d'età (in migliaia, 2018=100)



Nonostante le donne risultino essere ancora il gruppo con il tasso di disoccupazione più alto, è interessante

notare come il divario con gli uomini sia stato spesso altalenante, allargandosi e accorciandosi anche a seconda dei cicli congiunturali. Le donne tendono a sperimentare il rischio di povertà in misura superiore agli uomini. I motivi sono molteplici ma possono essere ricondotti sostanzialmente a: a) tasso più alto di inattività, che le rende più vulnerabili rispetto alla controparte maschile in caso di shock nel mercato del lavoro; b) forte prevalenza di lavoro part-time e alta incidenza di contratti atipici; c) paghe più basse a parità di mansione rispetto agli uomini, fenomeno che si traduce, nel lungo periodo, in pensioni di basso importo. Anche all'interno della Provincia autonoma di Bolzano esiste un gap in tal senso dove, tranne che per un brevissimo lasso temporale, le donne continuano ad essere in prevalenza il gruppo maggiormente esposto al rischio povertà.

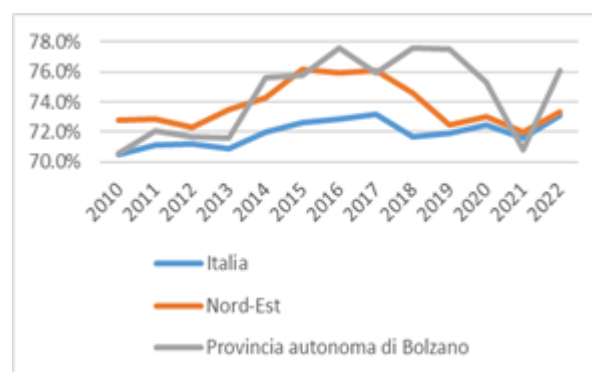
Tasso di disoccupazione maschi-femmine per la P.A. di Bolzano (valori %)



Segnali più che positivi provengono dal versante dell'istruzione e della formazione. A livello generale, la percentuale di studentesse/studenti iscritte/i alle scuole fino alla secondaria di secondo grado, sul totale della popolazione, mostra come la Provincia autonoma di Bolzano abbia raggiunto e consolidato nel tempo un livello più alto rispetto all'Italia nel suo complesso e al Nord del Paese. Osservando l'andamento rispetto al genere, si

riscontra come le donne negli ultimi 30 anni abbiano raggiunto e superato gli uomini per quel che riguarda il tasso di conseguimento di diploma, e si può notare come anche su questo la Provincia autonoma di Bolzano registri un tasso nettamente più positivo rispetto al resto del Paese.

Tasso di scolarizzazione (popolazione 20-24 che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore; valori %)



Il contributo del PO FSE 2014-2020 ai principi trasversali

Dall'analisi del PO FSE 2014-2020 è emersa una particolare attenzione ad alcuni aspetti prioritari, fra cui la promozione del principio di parità di genere, nonché l'inclusione attiva nell'ottica della non discriminazione. Oltre a ciò, sostanziale è stata la visione di interventi integrati fra FSE e FESR, per la formazione e promozione dell'occupabilità in settori maggiormente competitivi e legati anche allo sviluppo di nuove tecnologie. Anche nel PR FSE+ 2021-2027 questa sinergia è confermata, anche nell'ottica di una promozione della sostenibilità che non va intesa solo in senso ambientale, ma anche economico e sociale. Il principio della sostenibilità, tuttavia, risulta ad oggi non pienamente preso in considerazione da parte degli enti che presentano progetti, in quanto ciò che sottolineano nelle loro proposte è principalmente la sostenibilità a livello

ambientale. Nella nuova programmazione, in base al principio *Do Not Significant Harm* (DNSH), che è stato utilizzato nella preparazione del PR FSE+, il principio della sostenibilità dei progetti assumerà ancora maggiore importanza a livello ambientale.

I principi trasversali sono presi in considerazione anche nella selezione dei progetti finanziati dal PO FSE 2014-2020, grazie all'utilizzo di appositi criteri di valutazione che sono stati elaborati dalla Consiglieria di Parità. Infatti, dalle interviste condotte con varie/varie stakeholder è emerso che vi è un supporto costante e profondamente collaborativo tra l'ufficio della Consiglieria di Parità e l'Area Programmazione del FSE. Un ulteriore elemento di forza della Provincia è rappresentato dal Servizio Donna, presente sul territorio a partire dal 1994, che fornisce attività di consulenza e disseminazione su attività del servizio e campagne di sensibilizzazione. Nella programmazione FSE 2014-2020 la Provincia autonoma di Bolzano ha investito sul territorio attraverso l'attuazione di percorsi formativi, spendibili sul mercato del lavoro. Tale investimento è stato reso possibile con la giusta "sinergia" tra la macchina amministrativa, politica e la società civile. L'attenzione al tema della parità di genere non si è esaurita con queste iniziative; difatti, la Legge Provinciale 8 Marzo 2020, n.5: "Legge della provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti", ha inteso sviluppare, a partire dal 2010, un percorso di attenzione da parte della Provincia sull'intero territorio, rafforzando ulteriormente l'offerta dei servizi territoriali, quali ad esempio le associazioni di volontariato, finanziati con fondi provinciali.

La Provincia autonoma di Bolzano, inoltre, è da tempo sensibile alla tematica della parità di genere, e ha messo a disposizione dei propri cittadini una serie di servizi di consulenza e assistenza ad hoc. Oltre a ciò, la Provincia autonoma di Bolzano è impegnata attivamente in una serie di attività di sensibilizzazione sulla tematica della parità di genere.

Per quanto concerne il principio di sostenibilità, si evidenzia la compresenza nelle politiche provinciali di tre dimensioni: la dimensione sociale, la dimensione economica e la dimensione culturale. Nella dimensione della sostenibilità sociale ci sono varie misure che consentono di attuare l'uguaglianza e la sostenibilità, tra cui i servizi che supportano la conciliazione di famiglia e lavoro, i meccanismi di compensazione sociale e le forme di sostegno alla realizzazione di spazi abitativi. Per la dimensione della sostenibilità economica un esempio tangibile di miglioramento è la trasformazione dell'Alto Adige da territorio agricolo, con un elevato saldo migratorio negativo in un'economia moderna estremamente stabile. Per la promozione o dimensione della sostenibilità culturale, che è una conseguenza delle precedenti, l'elemento significativo è la convivenza pacifica di tre gruppi linguistici in uno spazio ristretto, potenziando l'arricchimento culturale attraverso la conoscenza delle altre culture. È fondamentale per uno sviluppo sostenibile, mantenere alto il supporto culturale alla popolazione e alle famiglie, come anche valorizzare la stretta relazione tra cultura e welfare, tra cultura e salute.

Dal punto di vista normativo l'Alto Adige è stato pionieristico, con la Legge provinciale 22 Ottobre 1993, n. 17, e successive modifiche, introduce difatti novità significative, che concernono l'essere e l'agire dell'amministrazione provinciale, come anche il suo

atteggiamento e comportamento nei confronti delle/dei cittadine/i, cercando di migliorare l'agire dell'amministrazione in generale e raggiungere gli obiettivi che sono di interesse della comunità. Importante sottolineare anche l'adozione del documento, da parte della Giunta provinciale, "Every day for Future – Insieme per la sostenibilità", che si focalizza sul rilancio di nuove sfide che la politica, le istituzioni, le associazioni territoriali e la comunità insieme devono affrontare sul territorio, cogliendo le sfide che l'Europa richiede. Con la delibera n. 973 del 23 novembre 2021 è stato istituito un incarico speciale in materia di sostenibilità nell'amministrazione provinciale e negli enti strumentali della Provincia, con il compito di garantire il sostegno e l'appoggio strategico ai diversi processi all'interno delle strategie di sostenibilità.

Da tale analisi si evidenzia positivamente come a livello regionale è stato implementato un perimetro normativo e strategico adeguato ai fini attuativi e degli obiettivi di sostenibilità, come anche è stato valorizzato il processo partecipativo coordinato dall'incaricato provinciale per la sostenibilità, nel quale sono stati coinvolti i diversi dipartimenti, ripartizioni dell'amministrazione provinciale ma anche è stato avviato un percorso importante di ascolto della/del cittadina/o e di solida collaborazione con le istituzioni scolastiche, investendo sulle nuove generazioni.

Indagine sulle partecipanti ai corsi FSE

Delle 1.678 partecipanti individuate come destinatarie dell'indagine, circa l'80% ha partecipato a misure finanziate dall'Asse 1, che sono specificamente indirizzate all'inserimento o al re-inserimento nel mercato del lavoro, a differenza degli interventi finanziati dall'Asse 2 che hanno come obiettivo principale l'inclusione sociale, anche

attraverso – ma non esclusivamente – l'inclusione lavorativa. Le attività formative alle quali hanno preso parte sono state ritenute decisamente utili per la maggior parte delle partecipanti (56%), così come sempre per la maggior parte di esse le attività hanno dato un grande contributo alle loro ambizioni professionali. Dall'analisi emerge, inoltre, come è sul fronte della disoccupazione che si è riusciti ad ottenere il risultato più importante: il 62% delle donne che dichiarava di essere disoccupata al momento della formazione è riuscita, in un secondo momento, ad entrare nel mercato del lavoro. L'occupazione ottenuta da queste donne è, in prevalenza, un'occupazione a tempo pieno e con contratto da lavoro dipendente (indeterminato o determinato). I risultati migliori sono stati ottenuti soprattutto per la componente femminile che dichiarava di avere dei carichi di cura all'interno della sfera familiare – soprattutto riferiti ai bambini. Questo dato assume ancor più rilevanza se si considera che, a livello generale, le partecipanti hanno in prevalenza dichiarato come la maternità abbia avuto un effetto per lo più negativo sulle loro carriere lavorative, portandole a fuoriuscire dal mercato del lavoro per prendersi cura dei figli (40.7%). Sul fronte dei servizi, c'è forte concordanza sul fatto che sia necessario potenziare quelli dedicati all'orientamento, anche se le donne più giovani accanto a ciò segnalano l'importanza rivestita anche dai servizi specialistici di supporto individuale e quelli per la preparazione dei cv e dei colloqui, mentre per le donne più adulte è la necessità di potenziare l'orientamento a trovare maggiore consenso. Infine, tra gli strumenti più utili per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro emerge come per le donne con cittadinanza italiana sia necessaria una maggiore flessibilità associata ad un incremento dei servizi rivolti all'assistenza all'infanzia, con quest'ultimo punto che appare pivotale anche per le cittadine

Extra-UE, mentre per le donne con cittadinanza UE sarebbe necessario garantire una più ampia flessibilità organizzativa sul posto di lavoro.

Risposta alle domande di valutazione e conclusioni

Quali sono le principali difficoltà del mercato del lavoro femminile nella Provincia autonoma di Bolzano e in che misura il FSE può affrontarle?

Come messo in evidenza dalle analisi, la condizione delle donne nel mercato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano è migliore, sia per attività sia per livello di disoccupazione, di quella delle altre regioni italiane. Nel 2022 vi erano circa 3,7 mila donne disoccupate pari a un tasso di disoccupazione del 4%; i tassi di disoccupazione femminile per età, compresi quelli giovanili, convergono negli ultimi anni verso la media a indicare che non vi sono gruppi particolarmente svantaggiati.

Quei valori sono da “piena occupazione” e sembrano indicare una disoccupazione femminile frizionale. Tuttavia, il mercato del lavoro femminile nella Provincia autonoma di Bolzano sconta difficoltà simili a quelle riscontrabili a livello nazionale, ovvero un tasso di occupazione inferiore a quello degli uomini e un tasso di disoccupazione più alto, con la conseguenza che una posizione più debole delle donne all’interno del mercato del lavoro può avere riflessi negativi sul rischio di povertà e di esclusione sociale.

Per sviluppare la parità di genere nel mercato del lavoro provinciale è necessario allora ridurre quegli squilibri, favorendo la partecipazione femminile al mercato e allo stesso tempo, dati gli ottimi risultati sinora conseguiti concentrarsi a migliorare la qualità del lavoro femminile attraverso: a) incremento occupazione femminile in settori ad alta produttività; b) sostenere,

attraverso interventi formativi, il miglioramento delle competenze anche per coloro che già lavorano, con particolare attenzione alle donne immigrate.

In che modo il PO FSE della Provincia autonoma di Bolzano ha affrontato le disparità di genere? In che misura i progetti finanziati hanno contribuito al principio delle pari opportunità?

I progetti finanziati dal FSE hanno permesso di realizzare formazioni che, anche a parere di una significativa quota di partecipanti donne, hanno contribuito alla realizzazione di percorsi individuali e professionali nel mercato del lavoro. Tale operatività è stata possibile grazie ad una collaborazione costante e continuativa tra l’Ufficio del Fondo sociale europeo e l’ufficio della Consiglieria di Parità, permettendo in questo modo scambi e supporto sul piano organizzativo e decisionale. Questa collaborazione sembra connotarsi come una buona prassi e dovrebbe continuare nel FSE+. Allo stesso tempo un’azione di mainstream di genere che coinvolga tutti gli uffici provinciali nel declinare i propri interventi secondo i principi di parità può essere utile e può essere sostenuta dal FSE+, ove la Provincia Autonoma di Bolzano decida di promuoverla anche in relazione al FESR e ad altri interventi.

Quali sono stati i risultati e gli impatti degli interventi PO FSE sull’occupazione femminile?

Gli interventi del PO FSE hanno agito in maniera positiva sulle disparità di genere, favorendo una maggiore partecipazione femminile all’interno del mercato del lavoro. Nel periodo compreso tra il 2016 ed il 2022, la forza lavoro femminile è cresciuta ad un ritmo

più sostenuto rispetto a quella maschile e, nel periodo immediatamente successivo alla crisi pandemica, ha mostrato una ripresa più vigorosa rispetto alla controparte maschile. A ciò si aggiunga come, se si osserva il differenziale tra il 2016 ed il 2022 – quindi a programmazione conclusa, si può notare come la percentuale di donne 15-64 occupate, sul totale delle 15-64 residenti, abbia registrato un incremento, passando dal 66% del 2016 a quasi il 70% del 2022, mentre è rimasta invariata la percentuale degli uomini, fissa al 78%. Inoltre, emerge chiaramente una differenza sostanziale nella condizione lavorativa pre-partecipazione e post-partecipazione: se all'ingresso nel percorso formativo solo il 14,5% delle donne era occupato, il 59% è attualmente occupato. Oltre a ciò, quasi il 60% delle rispondenti ha confermato l'utilità delle attività formative a cui ha partecipato nell'ingresso (o re-inserimento) nel mercato del lavoro, e più del 50% ha affermato che queste hanno contribuito anche alla realizzazione delle proprie aspirazioni lavorative. È bene sottolineare come il Programma Operativo FSE si iscrive in un sistema provinciale di welfare più ampio e particolarmente forte, come anche un significativo, seppure minoritario, livello di insoddisfazione si è registrato tra le partecipanti intervistate; tuttavia, questi fattori non riducono il contributo del PO FSE al miglioramento della condizione femminile, ma semmai richiedono attenzione nel disegno degli interventi del FSE+.

Quale è stato il contributo del PO FSE al principio dello sviluppo sostenibile?

Dalle analisi documentali e dalle interviste realizzate emerge una stretta connessione tra le priorità di

investimento del PO FSE 2014-2020 e le strategie per lo sviluppo sostenibile adottate in Alto Adige, sebbene non vi sia un contributo diretto di fondi. Vi è stata una collaborazione proficua tra Ufficio del Fondo sociale europeo, Ufficio della Consigliera di Parità e Ufficio dell'Incaricato speciale per la sostenibilità, che ha visto il coinvolgimento, inoltre, anche di scuole, di tutti gli enti di formazione di ogni ordine e grado presenti nella Provincia, e anche della società civile attraverso le associazioni e il consiglio delle/dei cittadine/i.

In che modo la programmazione 2021-2027 può contribuire al problema dell'occupazione femminile e alla parità di genere? E allo sviluppo sostenibile?

Il programma del FSE+ 2021-2027 parte dall'esperienza acquisita nella programmazione 2014-2020, nella quale sono stati implementati progetti formativi che hanno risposto alle esigenze professionali delle donne, come dimostrano i risultati dell'indagine sulle partecipanti.

Per capitalizzare quanto appreso nella programmazione 2014-2020, si suggerisce di mantenere una collaborazione costante tra le istituzioni e si consiglia di rafforzare il rapporto di collaborazione con il Servizio Donna, che può coprire fasce deboli della popolazione femminile e ipotesi evidenziata dalle stesse intervistate, prevenendo anche l'inclusione del Servizio Donna nei progetti da sostenere o una sua integrazione con altri progetti formativi. Le analisi realizzate suggeriscono anche di continuare le valutazioni sulle questioni di genere per vedere nei prossimi anni i progressi realizzati rispetto a quanto qui evidenziato. Con riferimento alla sostenibilità ambientale, la sfida per il

futuro sembra sicuramente quella di convogliare la stessa all'interno dei diversi ambiti strategici del PR FSE+, al fine di portare a termine gli obiettivi definiti nel documento strategico attraverso l'implementazione del Clima Check. La crescente domanda per interventi ambientali rende anche possibile una integrazione tra i principi di sostenibilità e gli obiettivi di creazione di lavoro di qualità; in questo contesto il FSE+ può operare con attività di supporto formativo e di creazione di competenze superiori, anche universitarie, alla progettazione di mitigazione e adattamento al *climate change*.

INTRODUZIONE

Il Piano di Valutazione del PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano prevede la predisposizione di un rapporto riguardante il contributo del PO al perseguimento dei principi trasversali o “*cross-cutting issues*” (sviluppo sostenibile, parità di genere e non discriminazione).

L'integrazione di tali principi negli interventi finanziati dai Fondi strutturali è finalizzata, da un lato, a rafforzare il raccordo tra i programmi operativi e la strategia Europa2020, dall'altro a garantire che le politiche di chi gestisce i finanziamenti siano conformi e promuovano tali principi. Il Fondo sociale europeo, infatti può positivamente contribuire alla promozione della parità di genere, alla non discriminazione, ma anche al principio dello sviluppo sostenibile, grazie ad interventi di formazione continua e incentivi all'assunzione, oltre che ad azioni di sensibilizzazione e formazione agli studenti nelle scuole (ad es., sui ruoli e sulla parità di genere).

I principi oggetto di analisi sono tutti rilevanti a livello europeo, ma nei tempi recenti si è andata sviluppando una particolare attenzione verso la promozione e diffusione della parità di genere, che è stata indicata fra le condizioni abilitanti¹ per la programmazione 2021-2027 nell'ambito dell'Obiettivo Strategico 4 “Un'Europa più sociale attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali”. In virtù della crescente importanza di questa tematica, e viste le analisi già svolte dal valutatore indipendente, che hanno in parte trattato il principio di non discriminazione (che sarà ulteriormente approfondito nell'ultimo rapporto tematico inerente agli interventi di inclusione sociale), la valutazione si focalizzerà sull'analisi dell'applicazione del principio di parità di genere negli interventi finanziati dal Programma Operativo. Poiché il Fondo sociale europeo contribuisce anche al principio dello sviluppo sostenibile, nel rapporto si darà conto anche del supporto fornito dal PO FSE a tale principio.

Il rapporto di valutazione presenterà un inquadramento generale dell'analisi, una sezione dedicata alle domande di valutazione e alla metodologia adottata per rispondere a queste ultime. Nelle tre seguenti sezioni saranno presentate l'analisi del contesto della Provincia autonoma di Bolzano, l'analisi della letteratura, e l'analisi del PO FSE, degli avvisi pubblici emanati e dei criteri di selezione dei progetti adottati, ma anche delle altre policy implementate sul territorio. Gli ultimi due capitoli presenteranno i risultati degli interventi in base alle evidenze della survey, e le principali conclusioni, lezioni apprese e raccomandazioni per la programmazione 2021-2027.

¹ Condizione abilitante 4.2: “Quadro strategico nazionale in materia di parità di genere”, <https://politichecoesione.governo.it/media/2796/condizioni-abilitanti-tematiche-all-iv.pdf>

1. OBIETTIVI E METODOLOGIA

La valutazione ha l'obiettivo di analizzare il contributo degli interventi finanziati dal PO FSE alla promozione del principio della parità di genere. L'approccio adottato sarà di tipo quali-quantitativo, come dettagliato qui di seguito.

L'analisi presenta una breve rassegna della letteratura inerente alla parità di genere, e delle principali strategie europee per la sua promozione, e si fornisce poi un'analisi di contesto della Provincia autonoma di Bolzano che inquadra la problematica (ad es. divario di genere nei tassi di istruzione secondaria, divario di genere nei tassi di occupazione, tassi di attività maschile e femminile, ecc.). Il report presenta poi un'analisi degli interventi previsti dal PO FSE per la promozione della parità di genere e delle ulteriori policy implementate a livello provinciale con altri fondi.

Il rapporto, nel capitolo successivo, si concentra sull'analisi desk degli avvisi pubblici emanati e dei criteri adottati nella selezione dei progetti, così come definiti dalla Consigliera per la parità di genere. Nell'analisi degli avvisi pubblici si è anche tenuto conto degli interventi a supporto del principio di sviluppo sostenibile. Le evidenze emerse dall'analisi desk sono state approfondite tramite delle interviste con referenti della Provincia autonoma di Bolzano (Ripartizione Europa, Servizio Donna), oltre a una intervista alla Consigliera per la parità di genere e una intervista all'Incaricato speciale per la sostenibilità.

È stato quindi approfondito in che modo gli interventi finanziati dal PO FSE hanno contribuito a tale principio (ad es., predisposizione di servizi di welfare che supportino la partecipazione femminile al mercato del lavoro, ecc.) coinvolgendo in prima persona un campione delle partecipanti in una indagine online, nella quale sono stati approfonditi i risultati percepiti in termini di aumento della self-confidence, possibilità di conciliare la vita familiare con quella lavorativa, possibilità di partecipare attivamente a percorsi di formazione, anche per il reinserimento lavorativo. L'indagine si è svolta in forma di un breve questionario online da erogare tramite la piattaforma SurveyMonkey®, strutturato in domande aperte e a risposta multipla, così da poter raccogliere anche i suggerimenti e le opinioni di chi ha beneficiato degli interventi finanziati dal Programma.

Infine, l'ultimo capitolo presenta delle conclusioni generali rispetto all'analisi realizzata, evidenziando quali lezioni possono essere apprese e capitalizzate nella programmazione 2021-2027.

Le domande di valutazione a cui si intende rispondere sono:

- Quali sono le principali difficoltà del mercato del lavoro femminile nella Provincia autonoma di Bolzano e in che misura il FSE può affrontarle?
- In che modo il PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano ha affrontato le disparità di genere? In che misura i progetti finanziati hanno contribuito al principio delle pari opportunità?
- Quali sono stati i risultati e gli impatti degli interventi PO FSE sull'occupazione femminile?
- Quale è stato il contributo del PO FSE al principio dello sviluppo sostenibile?
- In che modo la programmazione 2021-2027 può contribuire al problema dell'occupazione femminile e alla parità di genere? In che misura il suo PR FSE+ 2021-2027 può contribuire allo sviluppo sostenibile?

Qui di seguito si presenta una tabella riassuntiva della metodologia e delle domande di valutazione.

TABELLA 1. DISEGNO METODOLOGICO DEL RAPPORTO

Le domande di valutazione	Criteri di valutazione	Metodi/attività di analisi	Fonti di informazione
<i>Quali sono le principali difficoltà del mercato del lavoro femminile nella Provincia autonoma di Bolzano e in che misura il FSE può affrontarle?</i>	Rilevanza	– Analisi documentale – Analisi dati statistici – Interviste a Uffici provinciali – Analisi survey	– ISTAT – EUROSTAT – Osservatorio regionale Mercato del lavoro – Istituto provinciale di statistica (ASTAT) – Documenti di policy – Dati raccolti dal valutatore
<i>In che modo il PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano ha affrontato le disparità di genere? In che misura i progetti finanziati hanno contribuito al principio delle pari opportunità?</i>	Efficacia	– Analisi documentale – Interviste a stakeholder – Survey a partecipanti	– Documenti di policy – Dati raccolti dal valutatore
<i>Quali sono stati i risultati e gli impatti degli interventi PO FSE sull'occupazione femminile?</i>	Efficacia	– Analisi documentale – Analisi dati monitoraggio – Interviste a stakeholder – Survey a partecipanti	– Documenti di policy – Dati di monitoraggio – Dati raccolti dal valutatore
<i>Quale è stato il contributo del PO FSE al principio dello sviluppo sostenibile?</i>	Efficacia e coerenza	– Interviste a Uffici provinciali – Analisi documentale	– Documentazione fornita dalla PA di Bolzano – Dati raccolti dal valutatore
<i>In che modo la programmazione 2021-2027 può contribuire al problema dell'occupazione femminile e alla parità di genere? In che misura il suo PR FSE+ 2021-2027 può contribuire allo sviluppo sostenibile?</i>	Efficacia ed efficienza	– Interviste e survey a osservatori privilegiati	– Dati raccolti dal valutatore

2.DISUGUAGLIANZE E DIFFERENZE DI GENERE

2.1. LE CAUSE DELLA DISPARITÀ DI GENERE: PRINCIPALI EVIDENZE DALLA LETTERATURA

Sebbene il divario tra uomini e donne in tutti i settori della vita economica, sociale e politica si sia ridotto negli ultimi decenni, la disuguaglianza tra uomini e donne rimane ancora oggetto di attenzione nelle politiche di intervento. Questo capitolo analizza la letteratura sulla disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro e nel settore dell'istruzione, con l'obiettivo di comprenderne le cause e approfondire come e perché esse rappresentino ancora un tema sul quale prestare molta attenzione. Le differenze di genere, infatti, sono il risultato di molteplici fenomeni e aspetti che richiedono l'analisi di diversi ambiti della vita quotidiana, quali: lavoro, istruzione, autonomia finanziaria, attività di assistenza domiciliare e familiare, molti studiosi hanno approfondito questo tema in relazione alle singole caratteristiche appena esposte, di seguito saranno esposti solo le argomentazioni di maggiore respiro.

2.2. LE DISPARITÀ CHE PROVENGONO DALL'ISTRUZIONE

L'istruzione, intesa come prima dimensione formativa, ha un impatto prevalente sulle prospettive di carriera; difatti, nel 2021, all'interno del territorio europeo circa l'85% della popolazione totale con istruzione terziaria (donne e uomini) aveva un impiego, mentre per coloro i quali non avevano un titolo di istruzione terziaria, il tasso di occupazione era decisamente più basso, con una differenza di oltre 10 punti percentuali rispetto ai primi (72%). L'istruzione rimane quindi uno strumento efficace per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Nei Paesi sviluppati, infatti, il livello di istruzione delle donne ha raggiunto quello degli uomini e il divario di genere si è invertito tra le giovani generazioni.

Passi in avanti, però, sono stati compiuti per quel che riguarda l'abbandono scolastico. Se fino agli anni '70 le disuguaglianze in termini di permanenza all'interno del percorso scolastico – con una forte penalizzazione per le donne – erano evidenti, negli ultimi 40 anni questa tendenza è stata interrotta e, anzi, ad oggi si rileva una situazione completamente ribaltata con una maggiore partecipazione ai livelli di istruzione – soprattutto i più elevati – delle donne rispetto agli uomini.

Tuttavia, ci sono ancora alcune differenze specifiche di genere nell'istruzione, come la scelta delle materie scolastiche e universitarie. Il numero di donne laureate in materie STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematic*) rimane inferiore a quello dei laureati maschi; questo divario è un aspetto importante dell'attuale disuguaglianza di genere, soprattutto nel mercato del lavoro, in quanto le opportunità di lavoro e di carriera sono legate principalmente alla scelta delle materie, in quanto le decisioni prese in campo educativo finiscono inevitabilmente per produrre effetti diversi, a livello individuale e sociale. Le materie STEM garantiscono migliori opportunità di lavoro, lavori e carriere più gratificanti nella gestione e nella responsabilità e salari più alti (Profeta, 2021). In aggiunta a ciò, se da più parti la formazione scientifica dei ragazzi italiani viene considerata come carente, soprattutto se messa in relazione con le esigenze e le richieste che provengono dal mondo del lavoro, questa dimensione formativa risulta ancor più problematica se osservata attraverso la lente di genere: il fatto che le giovani donne continuino a scegliere e ad iscriversi in prevalenza a percorsi scolastici e universitari di tipo umanistico, potrebbe rappresentare uno svantaggio, nel lungo periodo, all'interno del mercato del lavoro.

Molti studiosi hanno tentato di identificare le cause delle differenze di genere nelle materie STEM analizzando il ruolo dell'abilità innata (*nature*) e del background (*nurture*) nel sostenere la partecipazione delle donne alle materie STEM. Tuttavia, non è facile separare questi due fattori poiché si influenzano a vicenda (Bertrand, 2011).

Le spiegazioni basate sui fattori relative alle differenze biologiche si basano sulle differenze nelle capacità di uomini e donne, con gli uomini che mostrano maggiore flessibilità mentale e capacità spaziali (Gartner, 1983), nella geometria e matematica, ecc. (Maloney et al Bellock, 2012). Varie analisi mostrano che, in media, gli studenti maschi ottengono risultati migliori in matematica; le studentesse, invece, ottengono risultati migliori in letteratura (Hedges e Nowell, 1995; Machin e Pekkarinen, 2008; Ellison e Swanson; 2010). La *nurture* viene spiegata in base all'influenza degli stereotipi culturali e di genere nel contesto in cui gli studenti e le studentesse crescono e vengono istruiti; in particolare, si concentrano sui ruoli di insegnanti e genitori, le cui posizioni possono influenzare le scelte di ragazzi e ragazze e indurli a specializzarsi secondo stereotipi di genere che vengono, così, rafforzati (Zafar, 2013). Lo studio ha mostrato che i paesi con i più alti stereotipi di genere avevano anche le maggiori lacune in matematica (Guiso et al., 2008; Ruben et al., 2017).

Un altro fattore che influenza le scelte e i risultati di studenti e studentesse è la differenza nei livelli di assunzione di rischi e di competizione tra i due gruppi (Ors et al., 2013). Diversi studi empirici hanno dimostrato che gli uomini tendono a ottenere risultati migliori in ambienti competitivi, mentre le donne tendono a ottenere risultati inferiori (Gneezy et al., 2003; Niederle e Vesterlund, 2007). Tuttavia, è difficile distinguere se queste differenze siano dovute a fattori legati alla *nature* o alla *nurture*, come la composizione della classe (Carrell et al., 2009) o il genere tra fratelli (Anelli e Peri, 2015). Diversi autori hanno esaminato il ruolo dell'ambiente e della composizione di classe nella decisione di assumersi dei rischi. Gli uomini sono più competitivi e hanno più autostima in presenza di uomini, mentre le donne diventano meno sicure di sé e tendono ad evitare questo tipo di competizione (Carrell et al., 2009; Carrell e Hoekstra, 2010).

2.3. DISPARITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO

Il divario di genere nel mondo del lavoro è una delle sfide globali più urgenti. Sebbene i tassi di occupazione femminile siano aumentati negli ultimi decenni, sono ancora inferiori a quelli degli uomini. Soprattutto in Italia, il tasso di occupazione femminile ha raggiunto il 55,7% nel 2020, rispetto alla media UE del 69,6%. Inoltre, il mercato del lavoro è caratterizzato da forti disparità orizzontali e verticali: le donne sono spesso impiegate in settori specializzati e raramente ricoprono posizioni manageriali, con un'accentuata *femminilizzazione del lavoro impiegatizio*, fenomeno di lungo corso; di conseguenza, le distorsioni del mercato del lavoro e la mancanza di politiche a favore delle donne hanno portato a un significativo divario retributivo di genere. Di seguito, una breve panoramica delle caratteristiche e delle cause della disuguaglianza nel mercato del lavoro.

2.3.1. Maternità come fattore di svantaggio

Le madri rappresentano il gruppo più svantaggiato delle donne lavoratrici (Profeta, 2021). Uno dei motivi per cui le donne spesso lasciano definitivamente il mercato del lavoro è la nascita di figli. Le madri sperimentano spesso condizioni di lavoro peggiori rispetto alle non madri, con pause di lavoro, orari di lavoro più brevi e turni che portano a salari più bassi. Grishmaw e Rubery (2005) stimano che in Europa il divario salariale

aumenti all'aumentare del numero di bambini avuti (???), soprattutto dopo la seconda gravidanza. Davies e Pierre (Davies e Pierre, 2005), in un campione di paesi europei, hanno calcolato che lo svantaggio salariale per le donne con un figlio variava da 2 a 6 punti percentuali, salendo a 18 punti percentuali per le donne con tre figli. Un altro indicatore della qualità del lavoro sono le ore lavorate. Uno studio ha rilevato che le madri avevano meno probabilità di scegliere il lavoro a tempo pieno e più probabilità di non lavorare e lavorare a tempo parziale, rispetto alle donne senza figli (Bardasi e Gornick, 2000).

In effetti, la maternità dipende dalla *nature*, ma il motivo per cui la maternità è stata suggerita come determinante della disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro dipende dalla *nurture*. Dipende in particolare dai ruoli assegnati in una famiglia, che, ancora oggi, si basa spesso sul principio di specializzazione del modello del capofamiglia, in cui gli uomini sono responsabili di fornire le risorse economiche alla famiglia mentre la moglie si occupa dei figli e casa. Si tratta però di un modello chiaramente superato, tipico di un passato in cui la forza fisica era un attributo necessario per trovare un lavoro, non più rilevante nel mondo odierno. La cultura familiare basata sul principio della specializzazione non è l'unico ostacolo alla partecipazione delle madri al mercato del lavoro, ma anche il contesto istituzionale gioca un ruolo importante.

Ad esempio: la disponibilità di servizi per l'infanzia influenza positivamente la presenza delle madri nel mercato del lavoro (Fuwa, 2004; Oppenheimer, 1994). Contrariamente al buon senso, dagli anni '80 non c'è stato alcun compromesso tra fertilità femminile e tassi di occupazione. Al contrario, i paesi con i più alti tassi di occupazione femminile sono anche paesi con i più alti tassi di fertilità (Profeta, 2021). Pertanto, non è la maternità in sé a determinare il divario di genere nel mercato del lavoro, ma i contesti culturali, familiari e istituzionali che gli conferiscono una connotazione negativa nel mercato del lavoro e nell'ambiente di lavoro. Un ambiente favorevole è quello in cui le politiche sostengono l'occupazione e la fertilità delle donne, come le politiche per l'infanzia, in cui la cultura promuove l'uguaglianza di genere e le pari opportunità nel mercato del lavoro, e dove uomini e donne condividono pari ruoli e responsabilità familiari.

2.3.2. Le segregazioni come fattore di disuguaglianza

Un elemento strutturale del mercato del lavoro denominato "segregazione orizzontale", sostiene che la distribuzione di genere dei posti di lavoro differisce a seconda dei settori economici e delle occupazioni (Faraoni e Marinari, 2019). Nonostante la crescente presenza delle donne nel mercato del lavoro e l'aumento del livello di istruzione, la segregazione orizzontale presente all'interno del mercato del lavoro rappresenta ancora un ostacolo particolarmente importante in termini di opportunità per le donne, soprattutto in termini di accesso a diversi tipi di lavoro, in quanto la forte concentrazione delle stesse solo in determinati segmenti del lavoro/professioni, finisce inevitabilmente per limitare carriere ed aspirazioni delle lavoratrici.

Uno studio condotto dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO, 2017) ha rilevato che la discriminazione orizzontale è aumentata da 15 a 20,5 punti percentuali in tutto il mondo tra il 1997 e il 2017. In altre parole, per raggiungere la parità di genere in ogni campo, 1 uomo o donna su 5 lavorerebbe in un campo diverso da quello in cui lavora attualmente. In Europa occidentale, il livello di discriminazione orizzontale era del 30,4% nel 2017, inoltre, si stima che i settori con la più alta concentrazione di donne siano l'istruzione, la sanità e il lavoro sociale, seguiti dal settore pubblico. Al contrario, l'edilizia, i trasporti, i magazzini e le telecomunicazioni sono i settori con la più alta percentuale di lavoratori maschi. L'aspetto negativo è che la discriminazione orizzontale colpisce le disparità di genere nelle retribuzioni e nelle condizioni di lavoro, nonché le

disparità nella partecipazione al mercato del lavoro e nei tassi di disoccupazione (ILO, 2017; Kapsos et al., 2014).

Un altro fenomeno strutturale nel mercato del lavoro è la "segregazione verticale": questo fenomeno indica come, nonostante l'aumento della forza lavoro femminile in tutti i comparti produttivi e del lavoro, esse continuino ad essere collocate ai livelli più bassi della piramide decisionale, con i posti di potere che rimangono appannaggio esclusivo degli uomini. In Europa, solo un terzo degli amministratori delegati erano donne nel 2019, nonostante un aumento significativo rispetto all'anno precedente, e c'erano solo 28 donne nei consigli di amministrazione delle società quotate dell'UE. Nei Paesi europei le donne costituiscono la maggioranza degli studenti universitari e il 47 per cento degli studenti di dottorato, ma solo il 37 per cento dei professori associati e il 21 per cento dei professori ordinari (Profeta, 2021). Anche nei Paesi con alti livelli di parità di genere nell'occupazione, le donne devono ancora affrontare molti ostacoli nella carriera e nel raggiungere posizioni di vertice. La letteratura ha tentato spiegazioni di questo fenomeno, alcune attribuite alla *nature*, mentre altre, studi particolarmente recenti, attribuite alla *nurture*. In passato l'attenzione si è concentrata in primo luogo sull'ipotesi che le differenze funzionali e biologiche, così come le differenze nell'investimento in capitale umano, cioè le differenze fisiche tra uomini e donne, portino a differenze nelle specialità (Becker, 1991; Rossi, 1984). Diversi fattori contribuiscono alla segregazione verticale, uno è la stessa segregazione orizzontale, il che significa che molti posti di lavoro in settori ad alta densità femminile hanno minori opportunità di avanzamento. Un altro fattore che può influenzare questo fenomeno è il lavoro part-time, che è più diffuso tra le donne e molto comune nelle industrie femminizzate. L'isolamento verticale connesso al processo di reclutamento e selezione ha anche un elemento discriminatorio, tendente a favorire le minoranze e tendente a replicare le caratteristiche della classe dirigente al potere. Una possibile soluzione è il "reclutamento alla cieca", che nasconde le caratteristiche fisiche e di genere di un candidato durante il processo di assunzione. Diversi studi hanno dimostrato che l'introduzione del cosiddetto '*blind recruitment*' può avere un effetto positivo sul *gender gap* riequilibrandolo di fatto (Bertrand e Mullainathan, 2004; Goldin e Rouse et al., 2004).

2.3.3. Squilibri nella retribuzione e organizzazione del lavoro

Molteplici trasformazioni sociali e culturali hanno contribuito al massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro, tra le quali conviene ricordare: gli interventi legislativi a protezione della lavoratrice madre, l'aumento del livello di istruzione, relazioni più paritarie tra i partner all'interno della famiglia e sistemi ed interventi di welfare che hanno in parte permesso un maggior coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro. Nonostante ciò, persistono molteplici disuguaglianze che si riflettono nella retribuzione e nella organizzazione del lavoro. Gli ambiti più importanti, in tal senso, sono la permanenza ridotta all'interno del mercato del lavoro, l'utilizzo del part-time - spesso involontario - e l'ingresso vero e proprio nel mercato del lavoro. Quest'ultimo punto, come evidenziato da Sartori (2009), presenta notevoli complicazioni in quanto il possesso di titoli di studio meno competitivi e l'alta instabilità e atipicità presente nel mercato del lavoro odierno sono barriere che caratterizzano e con le quali si scontrano le donne nel momento del loro ingresso nel mondo del lavoro. Anche il part-time è sicuramente un fattore limitante della piena realizzazione lavorativa delle donne; questo è da ricondurre non tanto alla condizione occupazionale che, come ovvio, conduce a parità di lavoro ad un salario più basso, quanto per il fatto che il part-time spesso rappresenta una scelta obbligata - spesso l'unica scelta percorribile - quando, all'interno del nucleo familiare, sono presenti persone (adulti e/o bambini) che

necessitano di assistenza costante. Difatti, il part-time involontario è una condizione occupazionale più frequente fra le donne rispetto agli uomini.

2.3.4. Altre cause degli squilibri: cultura e discriminazione

La discriminazione di genere è intrinsecamente associata alla cultura, i ruoli sociali delle donne e degli uomini sono definiti culturalmente e variano nel tempo e nello spazio; il genere è un costrutto sociale e culturale, definito dalle relazioni di potere tra donne e uomini, e da norme e valori relativi a ruoli e comportamenti "maschili" e "femminili". Di conseguenza, le credenze collettive sui ruoli "tipico maschile" o "tipico femminile" possono contribuire alla creazione di stereotipi che possono vincolare donne e uomini all'interno dei loro contesti culturali. Un esempio è il modello culturale del capofamiglia, in cui gli uomini lavorano e le donne restano a casa per prendersi cura dei figli, che incide ancora sull'attuale divisione delle responsabilità in famiglia, contribuendo al divario di genere nel mercato del lavoro. La cultura definisce e rappresenta una visione condivisa dei ruoli di uomini e donne nella società, nella famiglia e nel mercato del lavoro (Pfau-Effinger, 2005), influenzando l'atteggiamento degli uomini verso l'uguaglianza di genere e le scelte professionali delle donne (Aassve et al., 2015). Diversi studi hanno dimostrato l'influenza della cultura sul divario di genere nell'occupazione (Fernández, 2007; Fernández & Fogli, 2009).

Sebbene la cultura sia un fattore difficile da cambiare, non è costante. Uno studio (Fogli & Veldkamp, 2011) ha dimostrato come l'esempio di donne lavoratrici della generazione precedente possa avere un impatto positivo sulla carriera e sulla scelta professionale delle ragazze della generazione successiva. In questo senso, l'istruzione è un fattore determinante del cambiamento culturale. È stato dimostrato che l'istruzione avvantaggia le donne non solo sul posto di lavoro ma anche a casa, fornendo alle donne strumenti migliori per negoziare con i loro mariti su opzioni, denaro e potere decisionale (Chiappori et al., 2018). Per quanto riguarda la cultura, la discriminazione è un altro fattore che contribuisce alla disuguaglianza tra i sessi. La discriminazione è un tema delicato che viene considerato un fattore residuale nella stima delle determinanti del gender gap. Tuttavia, sebbene si tratti di una stima residuale, sembra essere ancora significativa nei paesi europei (ILO, 2017; Profeta, 2021).

2.4. LE POLITICHE PER PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE

Le politiche pubbliche svolgono un ruolo importante sia come determinante del divario di genere sia come strumento per promuovere la parità di genere.

Le politiche favorevoli alla famiglia come il congedo di maternità, maternità e parentale e i servizi per l'infanzia o l'assistenza agli anziani hanno un impatto significativo sull'occupazione femminile (ad esempio, aumento dei pagamenti patrimoniali per i servizi pubblici, assegni per asili nido o assistenza all'infanzia). I periodi di maternità e di congedo di maternità variano tra i Paesi europei. In generale, mentre il congedo di maternità (obbligatorio e facoltativo) dura almeno 10 settimane, in alcuni Paesi, come la Bulgaria, supera le 60 settimane. Il congedo di paternità è una misura abbastanza recente e ancora limitata. L'obiettivo del congedo di paternità è sostenere l'occupazione femminile riequilibrando le responsabilità tra i genitori nella cura dei figli e incoraggiare così le donne a entrare nel mondo del lavoro. Diversi studi che hanno analizzato il rapporto tra congedo e occupazione delle donne (Blau & Kahn, 2013; Olivetti & Petrongolo, s.d.; Profeta, 2021) forniscono evidenze contrastanti. Profeta (Profeta, 2021) rileva che esiste una correlazione positiva tra congedo e occupazione delle donne solo fino a un certo livello, dopodiché la correlazione si inverte. Tuttavia, Lalive e

Zweimüller (Lalive & Zweimüller, 2009) hanno rilevato che l'estensione del congedo parentale ha avuto un impatto negativo sull'occupazione femminile, ma un effetto positivo sulla fertilità.

Se, da un lato, il congedo consente alle donne di rimanere nel mercato del lavoro, dall'altro può incoraggiarle a rimanere disoccupate per lungo tempo, rendendo più difficile il reinserimento e le carriere e ricadute negative sulle retribuzioni. D'altra parte, il congedo di paternità può essere una politica promettente perché, attraverso una maggiore equità nell'assistenza all'infanzia, può avere un impatto positivo sul divario di genere nel mercato del lavoro. Come evidenziato in precedenza, un'importante determinante dell'occupazione femminile riguarda l'equilibrio tra lavoro e vita privata e, in particolare, l'assistenza all'infanzia. In questo senso, i servizi per l'infanzia sono le politiche giuste per ridurre il divario di genere nel mondo del lavoro. Un numero crescente di studi si è concentrato sulla relazione tra assistenza all'infanzia e occupazione femminile (Brilli et al., 2016; Del Boca, 2015; Havnes & Mogstad, 2011). La maggior parte degli studi indica una relazione positiva tra i costi dell'assistenza all'infanzia e la partecipazione delle donne alla forza lavoro. Tuttavia, Profeta (Profeta, 2021) mostra come questa relazione sia a forma di U per le madri di bambini piccoli (0-2 anni): nei Paesi con una spesa moderata per l'assistenza all'infanzia, le madri tendono a lavorare di meno. Ciò può essere dovuto al fatto che una spesa moderata non è abbastanza elevata da incoraggiare le madri a lavorare, ma non è nemmeno abbastanza bassa da incoraggiare l'uso di alternative.

Una misura che ha un effetto diretto sull'occupazione femminile ma è controversa è la quota di genere. In un certo numero di paesi europei, gli strumenti per le quote di genere sono stati adottati in diversi contesti come la governance o la politica. I sostenitori di questa misura sottolineano la sua efficacia, in particolare nel contesto della discriminazione e del pregiudizio di genere, e un'importante funzione redistributiva nel mercato del lavoro (Holzer & Neumark, 2000). I critici vedono in questo soprattutto una meritocrazia: l'introduzione di quote può portare all'assunzione di persone poco qualificate a scapito di quelle più qualificate (Holzer & Neumark, 2000).

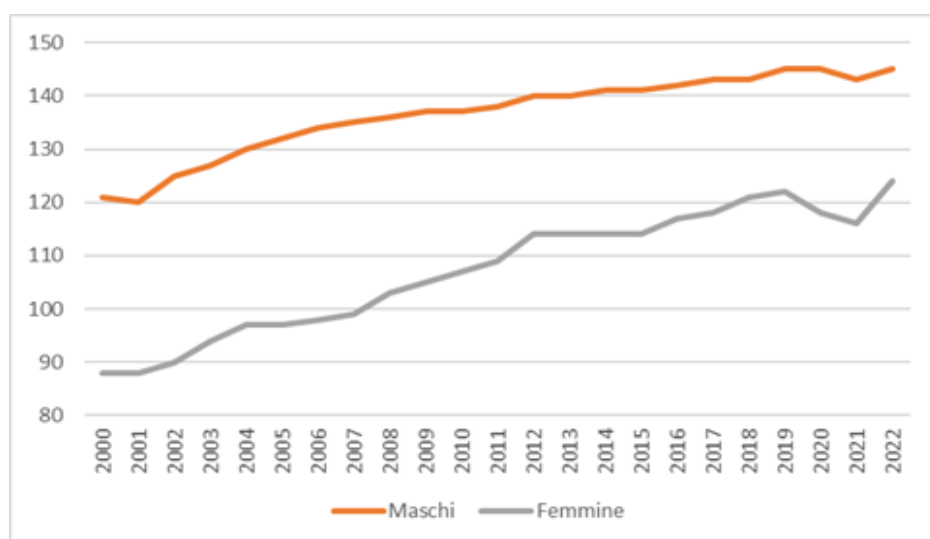
3. DIFFERENZE DI GENERE ALL'INTERNO DEL MERCATO DEL LAVORO

All'interno di questa sezione, partendo dalla letteratura appena discussa, verrà analizzata l'evoluzione delle principali variabili socioeconomiche, lavorative e formative con un focus sulle differenze di genere. Attraverso l'analisi si intende verificare se e in che modo le specifiche problematiche affrontate dal PO siano cambiate, oltre a verificare se il PO si sia mosso nella giusta direzione nel tentativo di contrastare quelli che sono i principali problemi sociali e lavorativi che caratterizzano la Provincia autonoma di Bolzano.

3.1. DIFFERENZE NELLA FORZA LAVORO

La crisi economica del 2008 ha avuto un impatto contenuto sulla forza lavoro complessiva della Provincia autonoma di Bolzano. Fino alla crisi pandemica, infatti, la forza lavoro ha conosciuto sostanzialmente una crescita continua, con una lieve flessione – marginale – avutasi tra il 2015 ed il 2016 (Figura 1). La forza lavoro totale registrata nel 2022 è stata pari a 269.000 unità, 2.000 unità in più rispetto a quelle registrate nel 2019 (267.000). Va sottolineato come la flessione in termini numerici della forza lavoro, sia a livello nazionale che sub-nazionale, sia stata limitata grazie alle misure adottate dal governo centrale come, ad esempio, il blocco dei licenziamenti e il potenziamento degli ammortizzatori sociali, che hanno evitato una più decisa emorragia di posti di lavoro. La crescita della forza lavoro ha subito, nel periodo post-pandemico, una forte spinta dalla ripresa dell'occupazione. Nel dettaglio, a trainare l'aumento della forza lavoro ha contribuito, in maniera decisa, il concomitante aumento della partecipazione della componente femminile, più forte rispetto a quella maschile, fattore comunque di lungo periodo: tra il 2000 ed il 2022, l'aumento percentuale di quest'ultime è stato pari al 41% (da 88.000 a 124.000 unità), mentre per gli uomini l'aumento si è attestato attorno al 20%.

FIGURA 1 FORZE LAVORO 15 ANNI E OLTRE PER GENERE NELLA P.A. DI BOLZANO (IN MIGLIAIA). ANNI 2000-2022



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT (Rilevazione Forze Lavoro)

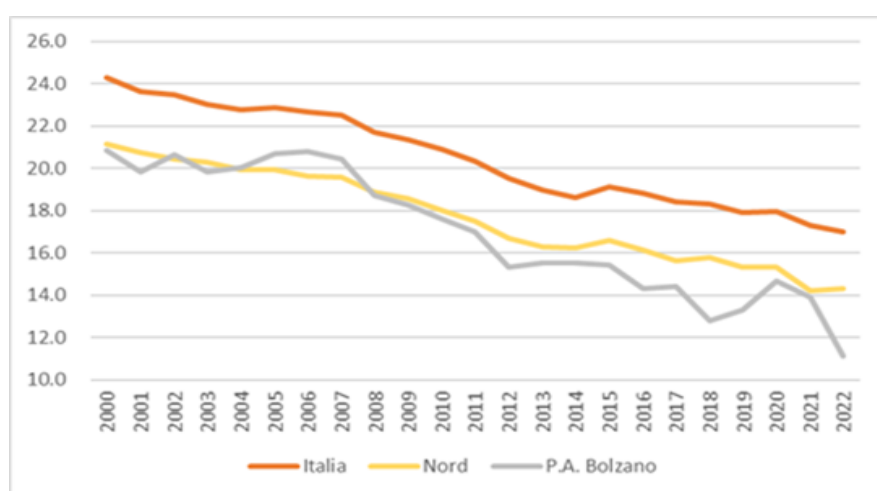
Sin dal 2003 la Provincia autonoma di Bolzano è stata caratterizzata anche da un'importante crescita del tasso di attività generale che nel 2022 è stato prossimo al 76% e risulta ampiamente superiore sia a quello del Nord-Est che a quello dell'intero

Nord. La differenza, soprattutto con la media del Nord-Est, è andata allargandosi dall'inizio degli anni 2000 ponendo la Provincia come uno dei principali driver della crescita del tasso di attività dell'area geografica.

Accanto a ciò, si può notare come anche nel 2022 sia proseguita la riduzione del gap nel tasso di attività tra uomini e donne, che rimane comunque alto in alcune zone del Paese (Figura 2). Sia a livello generale che nello specifico del Nord e della Provincia di Bolzano, i dati sono incoraggianti in quanto mostrano come la riduzione del divario di genere sia oramai un trend consolidato e costante.

Proprio la Provincia autonoma di Bolzano mostra i segnali più positivi e dal 2008 ha iniziato a registrare il differenziale più basso tra le tre macroaree territoriali, con un forte decremento registrato soprattutto nell'ultimo biennio (2021-2022), in concomitanza con la ripresa delle attività lavorative post-Covid (dal 14% all'11%).

FIGURA 2 DIFFERENZA TRA TASSO DI ATTIVITÀ MASCHILE E FEMMINILE. ANNI 2000-2022



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione Forze Lavoro)

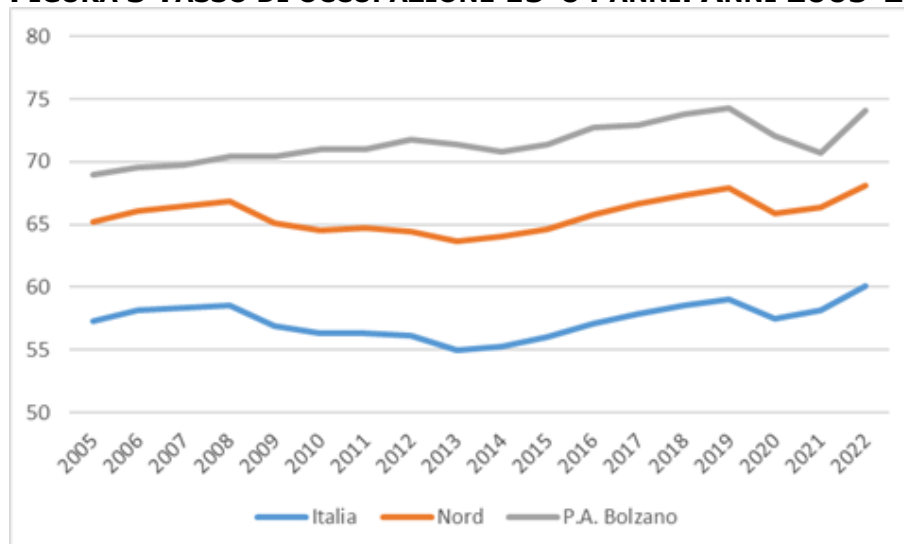
3.2. LA DIMENSIONE DI GENERE NELL'OCCUPAZIONE PROVINCIALE

Guardando l'occupazione degli adulti 15-64 anni della Provincia autonoma di Bolzano si osservano alcune caratteristiche peculiari. In primis, la buona resistenza del mercato del lavoro agli shock esogeni; questa capacità è stata maggiormente visibile dopo la crisi economica del 2008, dove la Provincia autonoma ha fatto meglio sia dell'Italia a livello generale sia del Nord (Figura 3), registrando un aumento, in controtendenza con quanto accadeva in buona parte del resto del Paese, del tasso di occupazione.

Anche con l'arrivo della pandemia si è potuta osservare questa buona resistenza della Provincia, non tanto nel contrasto alla perdita di occupazione, la quale comunque è stata limitata, quanto nell'immediata ripresa dopo la riapertura alle attività. Il mercato del lavoro altoatesino ha fatto registrare nel solo periodo novembre 2021 – aprile 2022, un +9.5% di contratti di lavoro rispetto all'anno precedente, anche se si tratta soprattutto di un recupero dopo un inverno senza turismo².

² Arbeitsmarktbericht Südtirol, Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano, 2022/1, Novembre 2021-Aprile 2022. Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige

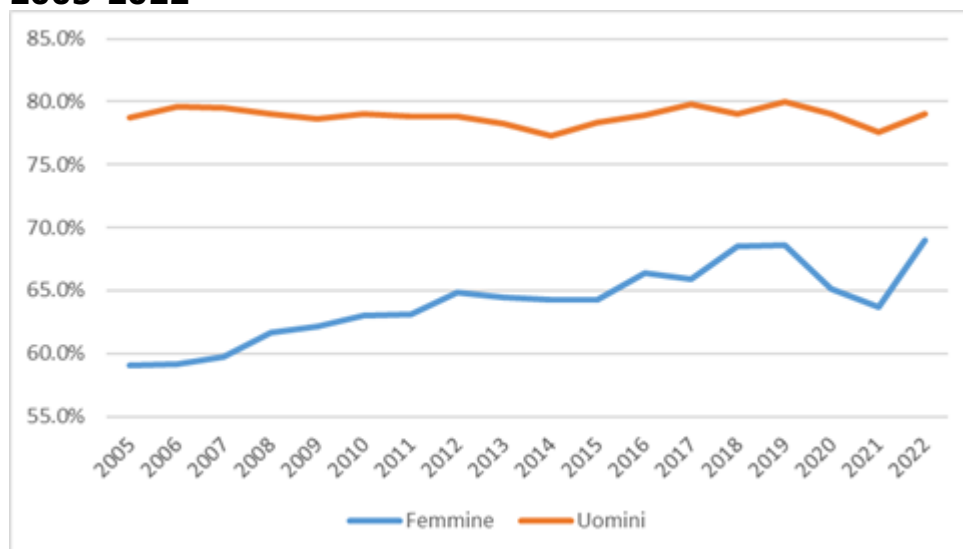
FIGURA 3 TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 ANNI. ANNI 2005-2022



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

Guardando alla dimensione di genere, emerge come nel periodo 2005-2022 a sperimentare un incremento maggiore dell'occupazione siano state soprattutto le donne con un tasso di occupazione passato dal 59% al 69% (Figura 4). Mentre per gli uomini si registra una certa staticità in quanto il tasso di occupazione è passato dal 78,7% al 79%.

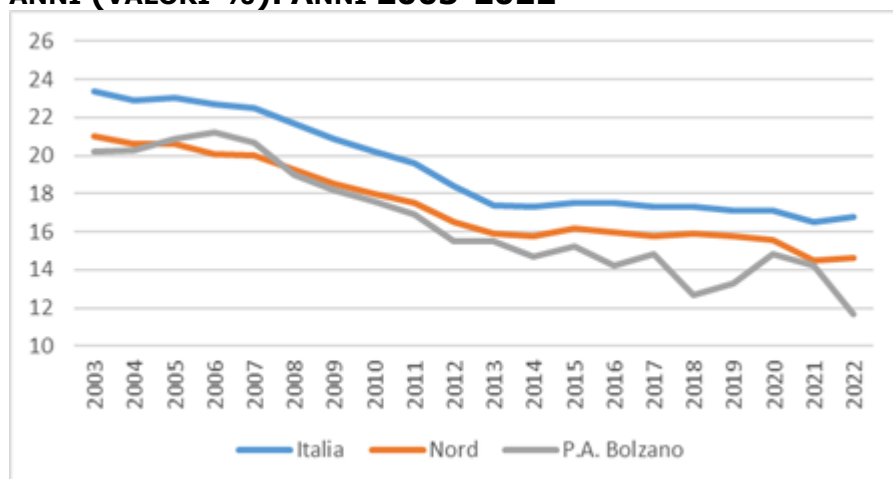
FIGURA 4 TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 ANNI NELLA P.A. DI BOLZANO, PER GENERE. ANNI 2005-2022



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

Nel periodo 2003-2022, la P.A. di Bolzano ha fatto anche registrare la differenza più bassa tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile nel confronto con le altre due macroaree territoriali oggetto d'analisi (Figura 5), tranne che per un breve periodo (2005-2008) dove meglio ha fatto il Nord. La riduzione del differenziale occupazionale uomo-donna si è mantenuta costante ovunque, anche se nel periodo 2018-2020 si è avuto un leggero aumento all'interno della Provincia autonoma, mitigata nel biennio immediatamente successivo.

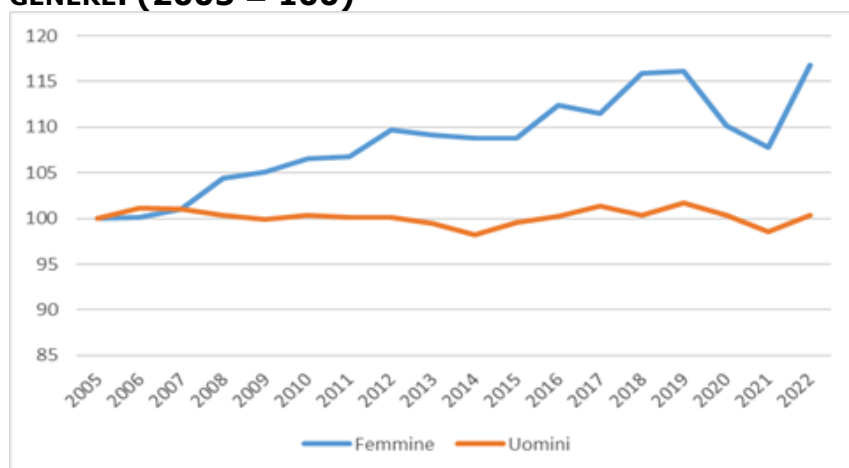
FIGURA 5 DIFFERENZA TRA TASSO DI OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE IN ETÀ 15-64 ANNI (VALORI %). ANNI 2003-2022



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione Forze Lavoro)

L'aumento del differenziale nel periodo pandemico è da ricollegare sia al fatto che l'occupazione femminile è stata maggiormente colpita dalle chiusure durante la pandemia, sia al fatto che è alta la concentrazione di donne nel settore del turismo, importante volano occupazionale nella provincia e che più di altri ha risentito delle conseguenze della pandemia.

FIGURA 6 CRESCITA DEL TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 NELLA P.A. DI BOLZANO, PER GENERE. (2005 = 100)



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

3.2.1. Ripresa nei settori più colpiti dalla pandemia ed occupazione femminile

Come sottolineato da Banca d'Italia³, la pandemia da Covid-19 ha colpito in misura rilevante anche le Province di Trento e Bolzano, con gravi ripercussioni sui sistemi economici locali. Già nel 2021, però, nello stesso Rapporto veniva sottolineato come, dopo le chiusure del 2020, per alcuni settori la ripresa delle attività sia stata più intensa. È il caso del settore delle costruzioni e del comparto industriale che, in entrambe le Province, hanno beneficiato soprattutto della crescita della domanda estera mentre, in riferimento all'attività manifatturiera, la stessa ha invece segnato una flessione dettata dal marcato calo delle esportazioni. I dati del 2022 confermano questo andamento,

³ Banca di Italia (2021) N°4 – L'economia delle Province autonome di Trento e Bolzano. Serie "Economie Regionali", Giugno 2021.

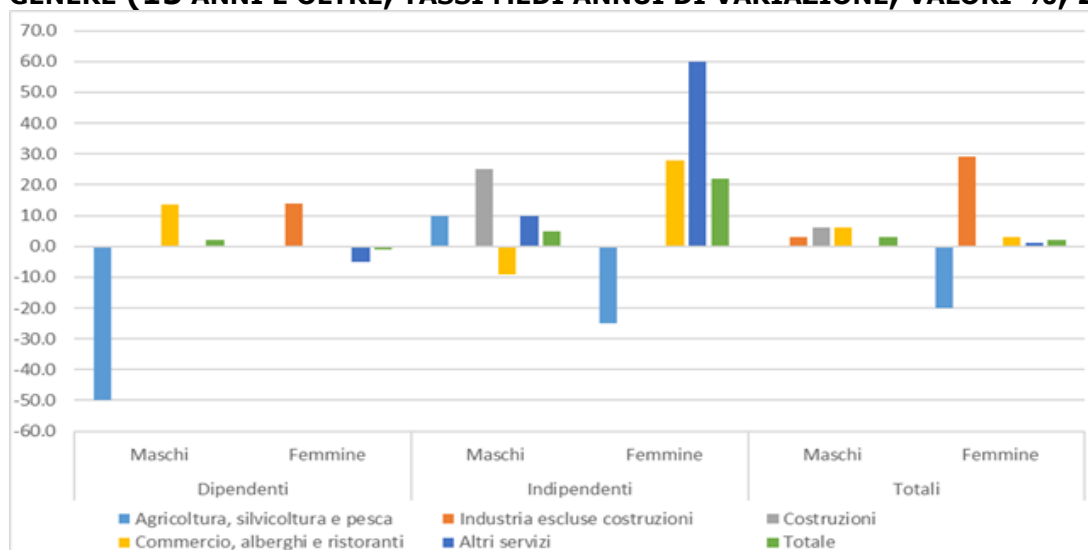
mostrando inoltre l'importanza che il settore del turismo ha nell'essere un forte volano occupazionale per l'area.

Se fino al 2021 il turismo era l'unico settore a non esser tornato a pieno regime dopo le riaperture o, meglio, a non aver fatto segnare livelli vicini a quelli degli anni pre-pandemia, il 2022 ha segnato invece un punto di svolta importante. Come dimostrano i dati di Idm Alto Adige, gli arrivi per il 2022 sono stati pari a 7,9 milioni, con le presenze che hanno superato i 34 milioni, andando ben oltre quanto fatto registrare nel 2019. A dare grande impulso è stata soprattutto la stagione estiva 2020 che, come riportato del report predisposto dall'Astat⁴, ha fatto registrare nel complesso quasi 5.1 milioni di arrivi e 22,7 milioni di pernottamenti. Tutto questo si è tradotto in un +13.9% di arrivi rispetto al 2021 e in un +10.1% delle presenze nel territorio altoatesino.

Va sottolineato però come l'andamento occupazionale registrato negli ultimi cinque anni non sia stato uniforme per tutti i **settori** né per tutte le **tipologie di impiego**, oltre ad aver avuto effetti diversi in relazione al genere.

Il numero delle/dei dipendenti impiegati all'interno dei vari settori è aumentato (Figura 7); si è passati dai 169.000 lavoratori dipendenti del 2018 agli oltre 201.000 del 2022, mentre la quota delle/dei lavoratrici/lavoratori autonome/i è diminuita nello stesso arco di tempo, passando dalle 65.000 unità alle 62.000 del 2022.

FIGURA 7 VARIAZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER SETTORE, POSIZIONE PROFESSIONALE E GENERE (15 ANNI E OLTRE, TASSI MEDI ANNUI DI VARIAZIONE, VALORI %, 2018-2022)



Fonte: elaborazione Iseri Europa su dati Istat (Rilevazione Forze Lavoro)

Nel comparto delle/dei dipendenti, ad essere maggiormente investiti da un ampliamento del bacino occupazionale sono stati soprattutto i settori del commercio, degli alberghi e dei ristoranti, quindi quelli maggiormente ancorati o dipendenti dal turismo e, in misura minore, il settore dell'industria - con l'esclusione delle costruzioni. L'aumento delle/dei dipendenti all'interno di questi comparti ha trainato l'aumento generale delle/degli occupate/i nel periodo considerato; difatti, nel quinquennio, ad aver sperimentato una crescita numerica sostenuta sono stati proprio i due settori appena menzionati.

Guardando alla composizione per genere, è possibile notare come, per il lavoro dipendente, ad esser diminuita è stata l'occupazione maschile nel comparto agricolo e sia, invece, aumentata quella nel settore del commercio. Per le donne, invece, è aumentata l'occupazione nel settore dell'industria. Sul comparto degli autonomi, invece, ad una crescita dell'occupazione in quasi tutti i settori per gli uomini - ad esclusione del

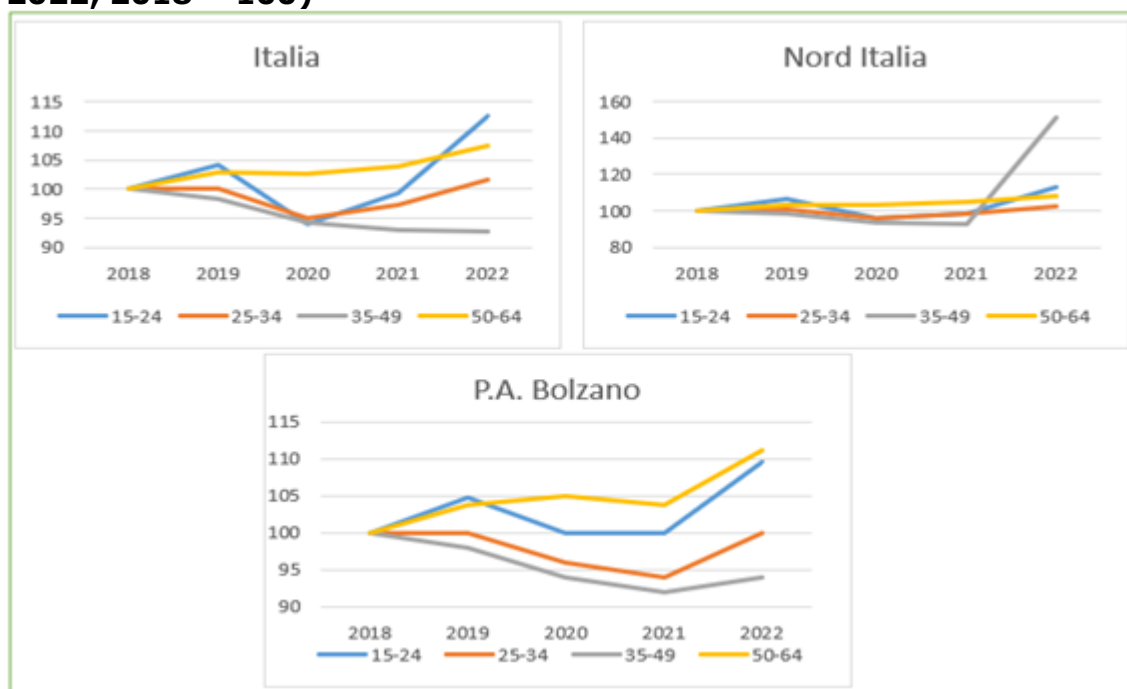
⁴ Astat Info, Entwicklung im Tourismus – 2021/22, 22 Maggio 2023

commercio -, ha fatto da contraltare una perdita marcata di occupazione delle donne nel settore dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca, mentre i settori del commercio e gli altri servizi, nel periodo di riferimento, hanno fatto da volano per l'occupazione femminile. In linea generale, le flessioni e gli incrementi principali dell'occupazione sono maggiormente presenti tra le donne, dove aumenta l'occupazione nel settore dell'industria e diminuisce la loro presenza tra le fila del settore agricolo.

3.2.2. L'occupazione per età

L'andamento dell'occupazione per fasce d'età mostra una dinamica abbastanza simile tra l'Italia e la Provincia autonoma di Bolzano, mentre lievi differenze sono riscontrabili se si confronta la provincia con il complesso del Nord Italia. A livello nazionale e a livello locale, sia nel quinquennio di riferimento sia nel periodo post-pandemico, ad aver fatto segnare una importante crescita sono stati soprattutto le/i giovani ricadenti nella fascia d'età 15-24 anni (Figura 8). Difatti, la ripresa del settore turistico ha significato l'impiego, e il parziale riassorbimento, della forza lavoro giovane che è quella in prevalenza impiegata all'interno del settore.

FIGURA 8 TASSO DI CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE PER FASCE D'ETÀ (MIGLIAIA; ANNI 2018-2022; 2018 = 100)

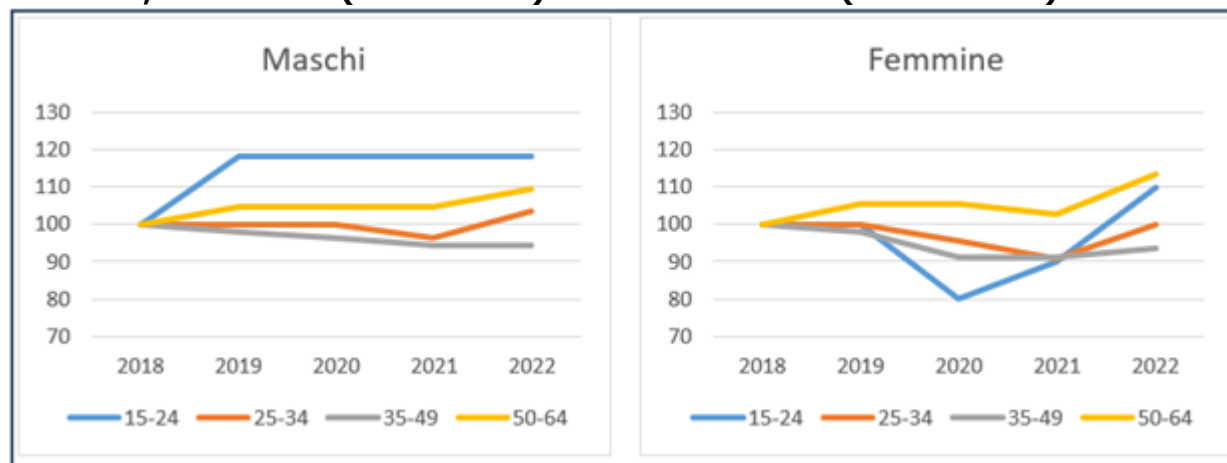


Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione Forza Lavoro)

Leggermente diverso è il dato osservabile nel Nord Italia, dove ad aver ottenuto una performance migliore sono stati soprattutto i ricadenti nel gruppo 35-49, con un +51% di occupati nel periodo 2018-2022, occupazione sostenuta soprattutto nel biennio 2021-2022.

Soffermandosi sulla P.A. di Bolzano, ed osservando nel dettaglio la crescita occupazionale per fasce d'età, si nota come per le donne il gruppo che è cresciuto di più nell'ultimo quinquennio è stato quello delle 50-64enni (+13.5% pari a +5.000 unità), mentre per gli uomini la crescita ha investito maggiormente, in termini percentuali, il gruppo dei più giovani (15-24 anni; +18%, + 2.000 unità).

FIGURA 9 TASSO DI CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE PER FASCE D'ETÀ NELLA P.A. DI BOLZANO, PER GENERE (IN MIGLIAIA). ANNI 2018-2022 (2018 = 100)



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione Forze Lavoro)

3.2.3. Cittadinanza e occupazione femminile

Uno sguardo va anche dedicato all'occupazione femminile per **cittadinanza**. La Tabella 2 mostra nel periodo 2013-2022 una crescita dell'occupazione femminile extra-UE pari al 42% contro una crescita di circa il 17% dell'occupazione femminile di donne di cittadinanza italiana.

TABELLA 2 OCCUPATI PER CITTADINANZA E SESSO (OCCUPATI 15 ANNI E OLTRE, VALORI ASSOLUTI IN MIGLIAIA)

	2013		2016		2019		2022	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Italiana	83.583	81.192	87.776	85.494	94.933	92.459	96.591	95.392
Straniera	13.086	8.673	13.934	8.823	17.490	9.921	18.744	10.565
- Di cui UE	5.714	4.906	5.844	5.023	6.138	5.351	5.604	5.213
- Di cui extra UE	7.372	3.767	8.090	3.800	11.352	4.570	13.140	5.352
TOTALE	96.669	89.866	101.710	94.317	112.423	102.381	115.335	105.957

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati ISTAT (Rilevazione Forze Lavoro)

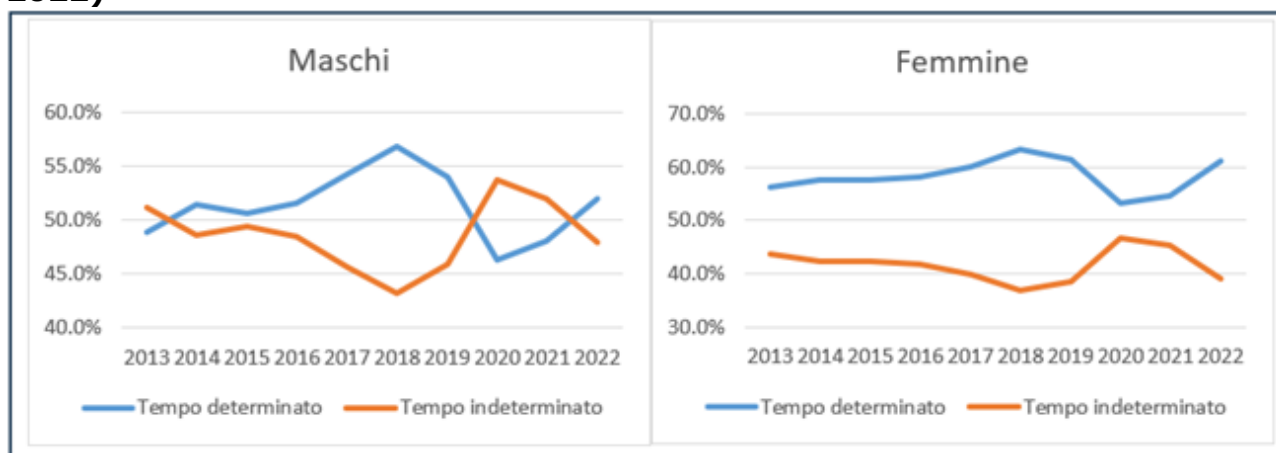
La quota dell'occupazione femminile extra-UE rimane limitata (circa 5% del totale) e la sua crescita è stata comunque inferiore a quella dei maschi extra-UE (+78% nello stesso periodo), tuttavia questo fenomeno indica la crescente importanza di una nuova componente di donne che integrano bisogni di integrazione culturale e occupazionale.

Fino alla pandemia tra le/i lavoratrici/lavoratori straniere/i era netta la prevalenza di contratti di lavoro a tempo determinato che nel 2018 rappresentavano quasi il 60% dei contratti loro applicati. Tra il 2020 ed il 2021, quindi nel bel mezzo del picco pandemico e delle restrizioni più severe, i contratti a tempo indeterminato superano, in termini assoluti, i contratti a tempo determinato, per poi vedersi nuovamente sorpassati dai contratti a tempo determinato in concomitanza con la completa riapertura delle attività. Questo è spiegabile soprattutto con il fatto che durante il 2020 gli effetti della sospensione e della riduzione di molte attività economiche hanno avuto un riflesso negativo soprattutto sui rapporti a tempo determinato cessati e non rinnovati.

Le donne sono la componente della forza lavoro straniera ad essere maggiormente coinvolta in rapporti di lavoro a tempo determinato e inoltre, nella comparazione fra i due gruppi, sono la parte che al proprio interno vede una maggiore prevalenza di contratti a tempo determinato rispetto ai contratti a tempo indeterminato (Figura 10). Per gli uomini, nell'arco di tempo tra il 2013 ed il 2022, sono stati registrati periodi nei

quali i due tipi di contratto, a livello percentuale, si equivalevano, con momenti in cui i contratti a tempo determinato superavano quelli a tempo determinato.

FIGURA 10 STRANIERE/I OCCUPATE/I CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE (% SUL TOTALE DEGLI STRANIERI OCCUPATI, ANNI 2013-2022)



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione Forze Lavoro)

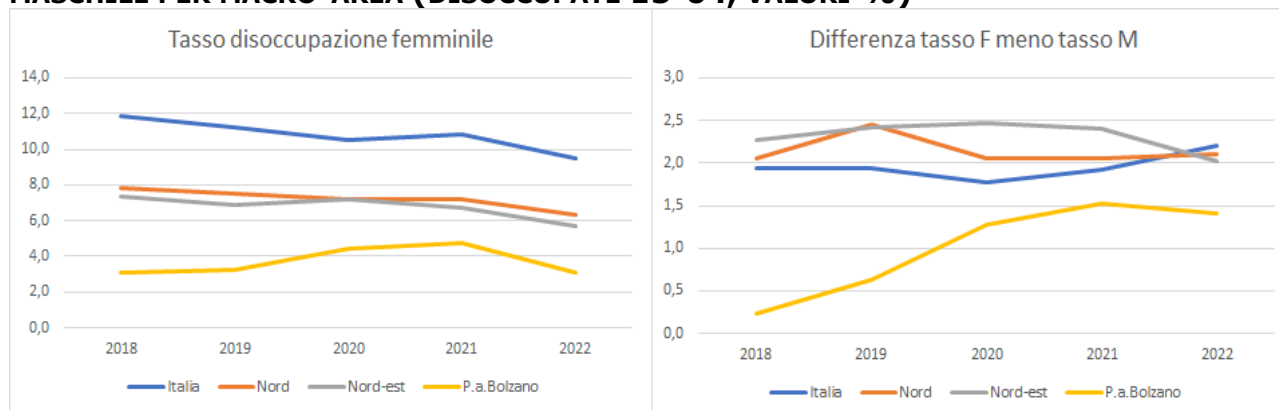
Per le donne questo non è accaduto, ma anzi nel periodo pre-crisi pandemica, la forbice tra i due tipi di contratto si è allargata fino ad avere un'incidenza dei contratti a termine, per il 2018, pari al 64% (7.207 unità).

3.3. LA DISOCCUPAZIONE FEMMINILE

Nella Provincia autonoma di Bolzano il tasso di disoccupazione totale è sotto il 4% (nel 2022 era pari al 2,3%), quindi intorno a valori di piena occupazione e la disoccupazione è in larga parte frizionale, dovuta cioè alle difficoltà di incontro tra domanda e offerta di lavoro più che a una scarsità di domanda di lavoro.

Nella disoccupazione, però, persiste un gender gap a sfavore delle donne, che registrano tassi di disoccupazione costantemente più alti rispetto a quelli degli uomini (Figura 11). La Provincia autonoma di Bolzano è l'area dove tale differenziale è meno marcato, sebbene negli ultimi anni si sia avvicinato ai valori del Nord e Nord-Est.

FIGURA 11 TASSO DI DISOCCUPAZIONE FEMMINILE E DIFFERENZIALE CON IL TASSO MASCHILE PER MACRO-AREA (DISOCCUPATE 15-64, VALORI %)



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione Forze Lavoro)

Nel 2022 il tasso di disoccupazione femminile della Provincia autonoma di Bolzano torna sui livelli pre-Covid-19 (intorno al 3%) grazie a un significativo calo della disoccupazione (-30%), il quale supera proporzionalmente il pur significativo aumento delle forze lavoro femminili (+7%). Queste nel 2022 hanno superato i livelli del 2018 (124,1 mila contro 121,7 mila) e sembrano destinate a crescere ancora.

Nella Provincia le donne disoccupate nel 2022 erano all'incirca 3.700, secondo la rilevazione Istat. Al loro interno l'incidenza della disoccupazione di lunga durata (12 mesi e oltre) è piuttosto bassa: nel 2022 era pari all'incirca al 20% delle donne disoccupate, contro oltre il 50% nella media italiana e oltre il 45% nel Nord-Est.

Anche la disoccupazione femminile tra le ragazze di 15-24 anni è bassa nella Provincia; la Tabella 3 mostra nel 2022 un tasso di disoccupazione femminile del 4% contro il 17% del Nord e il 26% dell'Italia. La caduta della disoccupazione giovanile nella ripresa dopo la pandemia da Covid-19 è molto sensibile (più che dimezzata) e scende anche sotto i valori precedenti alla pandemia. Questa tendenza è comune a tutta Italia, ma nel caso della Provincia autonoma di Bolzano il tasso di disoccupazione giovanile delle donne è ormai prossimo al tasso di disoccupazione complessivo delle donne mentre nelle altre aree è ancora di molto superiore a quella media.

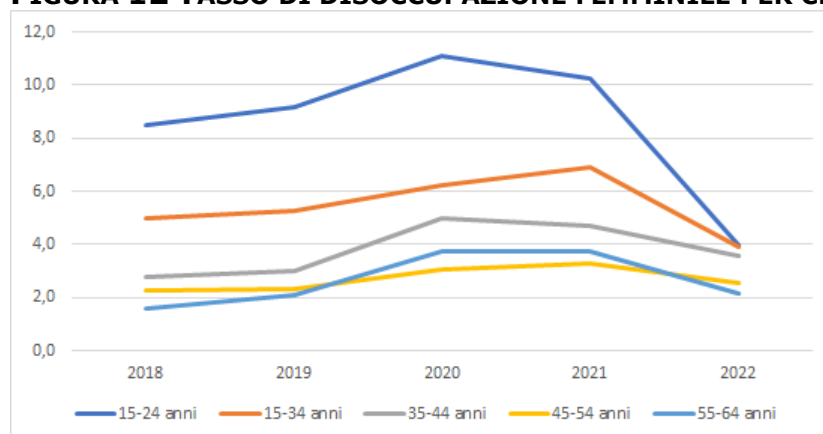
TABELLA 3 TASSI DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (15-24) TRA LE DONNE (VALORI %)

	2018	2019	2020	2021	2022
Italia	34,9	31,1	32,1	32,8	25,8
Nord	24,8	22,4	25,2	24,5	17,8
Nord-est	23,4	19,8	26,3	23,9	16,2
Bolzano	8,5	9,2	11,1	10,2	4,0

Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione Forze Lavoro)

Nella Provincia autonoma di Bolzano la disoccupazione femminile per età mostra una progressiva convergenza (Figura 12) verso i valori medi a indicare una limitata differenziazione degli svantaggi per età e una notevole capacità di assorbimento del mercato del lavoro locale.

FIGURA 12 TASSO DI DISOCCUPAZIONE FEMMINILE PER CLASSI DI ETÀ (VALORI %)



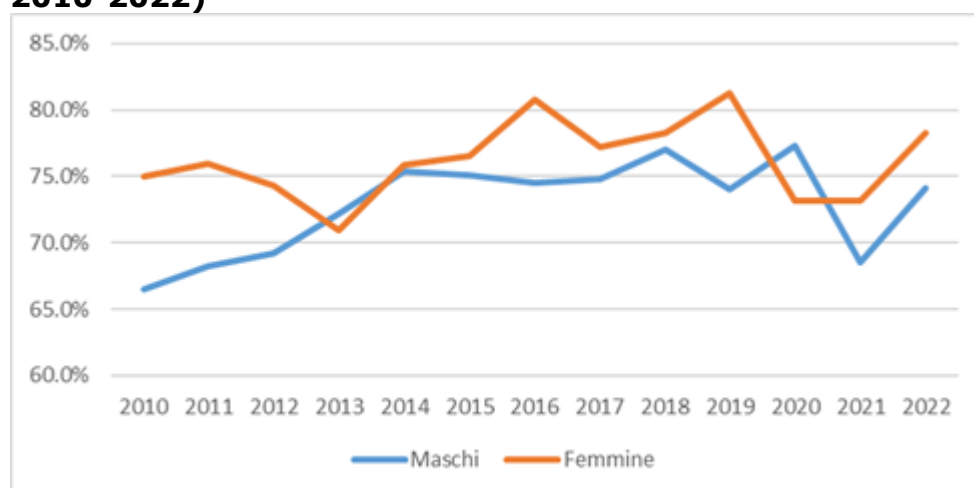
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat (Rilevazione Forze Lavoro)

3.4. GENERE E ISTRUZIONE

In linea con quanto avviene già per l'istruzione universitaria, le donne oltre trenta anni hanno raggiunto e superato gli uomini anche per quel che riguarda il tasso di conseguimento di diploma. Questo può essere ricondotto soprattutto alle minori

possibilità da parte delle donne di poter ricorrere a reti politico-sociali che, in maniera non formale, spesso supportano quella che è la collocazione nel mondo del lavoro (Sartori, 2009; Parziale, 2012; Parziale e Pastori, 2018). Questo dato è confermato anche nella PA di Bolzano, dove tranne che per alcuni brevi periodi temporali, la percentuale di donne tra i 20-24 anni che ha conseguito il titolo di scuola secondaria di secondo grado è più alto rispetto a quello dei loro coetanei maschi (Figura 13).

FIGURA 13 TASSO DI SCOLARIZZAZIONE PER GENERE (POPOLAZIONE IN ETÀ 20-24 ANNI CHE HA CONSEGUITO IL DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE, VALORI %, ANNI 2010-2022)



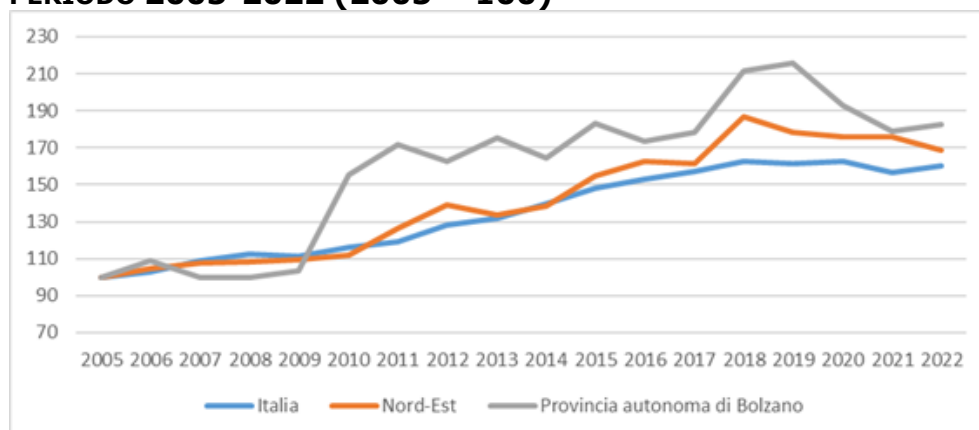
Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

Da tempo l'istruzione terziaria è diventata un requisito fondamentale per garantire un rapido accesso al mercato del lavoro e migliori condizioni lavorative ed occupazionali. Se si prende in esame la fascia 30-34 anni, nonostante un costante incremento del tasso di istruzione terziaria, è possibile notare come la P.A. di Bolzano mostri un tasso più basso sia rispetto alla media nazionale sia a quella del Nord-Est. Questo è dovuto in particolare non ad un calo delle/dei frequentanti l'università e laureate/i, quanto al fenomeno del "*brain drain*" che spinge molte/i delle/dei laureate/i ad emigrare soprattutto verso le principali mete straniere poste ai confini come Germania ed Austria, riducendo dunque la quota delle/dei laureate/i presenti nella Provincia e comprimendo l'indicatore dell'istruzione terziaria tra le/i giovani della fascia 30-34 anni oggetto d'analisi⁵.

Il livello di istruzione terziaria mostra comunque una buona performance nella P.A. di Bolzano. Se si prende come base il 2005, è possibile notare come ci sia stata una crescita costante del tasso di istruzione terziaria in tutte e tre le macroaree territoriali considerate, nonostante all'inizio sia stata più lenta nella Provincia autonoma, ma che ha portato, a partire dal 2009, a far segnare un valore più alto rispetto sia al Nord-Est sia all'Italia nel suo complesso (Figura 14), con una crescita dell'82% in poco meno di 20 anni.

⁵ ASTAT, 2019, *Studenti altoatesini nelle università italiane ed austriache 2017/2018*, ASTATINFO N.71, Nov. 2019.

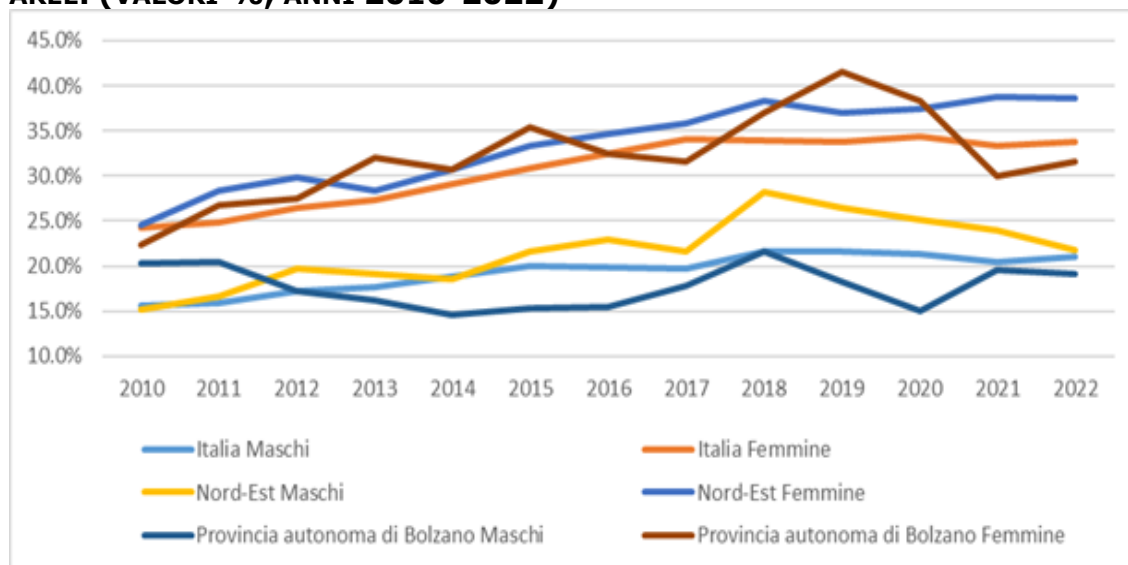
FIGURA 14 ISTRUZIONE TERZIARIA PER LA POPOLAZIONE 30-34 ANNI: VARIAZIONE NEL PERIODO 2005-2022 (2005 = 100)



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

A trainare questa crescita è stato soprattutto l'aumento dell'istruzione terziaria tra le donne. Se si osserva l'andamento per genere dell'istruzione terziaria, si nota come la crescita per le donne sia stata maggiore rispetto a quella registrata dagli uomini, per arrivare al 2022 dove il gruppo femminile di ogni macroarea si colloca più in alto rispetto al gruppo maschile della corrispondente area (Figura 15).

FIGURA 15 CONFRONTO PER GENERE DEL TASSO DI ISTRUZIONE TERZIARIA NELLE DIVERSE AREE. (VALORI %, ANNI 2010-2022)



Fonte: elaborazione Ismeri Europa su dati Istat

Come detto in precedenza, il titolo universitario continua a rappresentare un volano occupazionale di primaria importanza. I dati confermano come, nonostante un rallentamento subito dopo la crisi economica del 2009, è andato sempre più aumentando il numero delle/dei laureate/i nella fascia 20-34 anni che ottiene un lavoro entro tre anni dalla laurea; nel caso della Provincia autonoma di Bolzano la quota delle/dei laureate/i a lavoro dopo 3 anni è stata dell'87,2% nel 2022.

3.5. ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La crescita della forza lavoro attiva nella Provincia autonoma di Bolzano nel periodo post-pandemico è stata promossa e sostenuta da una forte ripresa dell'occupazione. A

trainare l'aumento della forza lavoro nel periodo 2021-2022 è stato l'aumento della partecipazione femminile, con tassi superiori rispetto a quelli della componente maschile. Permane ancora una differenza a sfavore delle donne nel tasso di attività, anche se il dato provinciale è decisamente migliore rispetto a quello del nord e del paese.

Nonostante un tasso di attività e di occupazione più basso, le donne sono state il gruppo che ha registrato una forte crescita nell'occupazione a partire dal 2021, portando ad una riduzione della forbice con gli uomini. Anche su questo versante, la P.A. di Bolzano mostra un andamento migliore rispetto all'Italia e al nord nella differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile. Va sottolineato come l'andamento degli ultimi anni in termini di occupazione non sia stato uniforme per tutti i settori né per tutte le tipologie di impiego, oltre ad aver avuto effetti diversi in relazione al genere. Approfondendo l'occupazione femminile, sul fronte del lavoro dipendente è aumentata l'occupazione delle donne nel settore dell'industria, mentre per il comparto del lavoro autonomo, ad essere cresciuta è stata l'occupazione in commercio, alberghi, ristorazione e altri servizi.

La crescita dell'occupazione femminile sebbene trainata dalla buona performance provinciale, mostra una forte relazione con l'aumento dell'occupazione nei settori caratterizzati da bassa produttività, come quello alberghiero, della ristorazione e del commercio, un'occupazione quindi condizionata dalla presenza di bassi salari, con bassa qualificazione e bassa retribuzione del lavoro, soprattutto rispetto a quei settori dove la presenza di tecnologie ad alta intensità di capitale sostengono in maniera duplice la crescita della produttività e la crescita delle retribuzioni.

L'occupazione delle/dei cittadine/i straniere/i ha conosciuto una prevalenza di contratti a tempo determinato ed ha investito maggiormente le donne straniere rispetto agli uomini; dopo una caduta di rapporti di lavoro a tempo determinato durante il periodo pandemico, a partire dal 2021 si è assistito per le donne ad una nuova crescita dei contratti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato.

La disoccupazione femminile nella Provincia è limitata e presenta tassi prossimi a quelli complessivi seppure negli ultimi anni il differenziale tra tasso di disoccupazione femminile e maschile è aumentato, pur rimanendo inferiore a quello delle altre aree del paese. La disoccupazione femminile è bassa anche tra le giovani della Provincia e tutte le classi di età mostrano tassi di disoccupazione convergenti verso la media provinciale, a indicare l'assenza di svantaggi particolari.

Il tasso di scolarizzazione (popolazione in età 20-24 anni che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore) assume un valore più alto per le donne rispetto agli uomini e fa il paio con le buone performance registrate a livello complessivo dalla P.A. di Bolzano, con dati superiori alla media italiana. La stessa tendenza è possibile riscontrarla se si sposta il fuoco dell'analisi sul tasso di istruzione terziaria, istruzione oramai diventata un requisito fondamentale nel garantire un rapido accesso al mercato del lavoro e condizioni lavorative ed occupazionali migliori. La forte crescita del tasso di istruzione terziaria per la fascia 30-24 anni della P.A. di Bolzano durante gli anni è stata sospinta soprattutto dall'aumento delle donne laureate. Questo dato è un possibile motivo del successo delle donne ad aumentare i propri tassi di occupazione.

In generale, la Provincia mostra una buona capacità di assorbimento della forza lavoro femminile, anche dopo la pandemia quando questa componente era stata maggiormente colpita. I rischi per l'occupazione femminile della Provincia sembrano venire da un tendenziale aumento della offerta di lavoro femminile (anche se già elevata), dalla crescita più sostenuta dell'offerta di alcune fasce deboli, come quella delle immigrate, e da una occupazione femminile piuttosto concentrata in occupazione

a termine e in settori a limitata produttività e quindi soggette a dinamiche salariali deboli.

4.IL CONTRIBUTO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO AI PRINCIPI TRASVERSALI

Il presente capitolo esplora due specifici ambiti dei principi trasversali: il perseguimento delle strategie d'azione per la parità di genere e le azioni per lo sviluppo sostenibile. Tali principi hanno da sempre trovato nella Provincia autonoma di Bolzano un terreno fertile di sensibilità e progettazione sul territorio, rinforzato dalle risorse e le progettualità create con il PO FSE 2014-2020 nel contesto locale. Un ulteriore paragrafo fornisce una panoramica dei servizi provinciali offerti alle/ai cittadine/i per quanto riguarda la promozione della parità di genere.

Un contributo sostanziale in termini amministrativi e organizzativi viene garantito, nella Provincia autonoma di Bolzano, dall'Ufficio Fondo sociale europeo, che dal 2010 è responsabile di tutti i programmi di finanziamento FSE. L'ufficio FSE è il risultato di un lungo percorso di collaborazione tra l'Unione Europea e l'Alto Adige, a partire dal 1993, anno in cui viene istituito il servizio CE presso il Presidio dell'amministrazione provinciale dell'Alto Adige⁶.

Qui di seguito si analizza il Programma Operativo FSE 2014-2020 facendo emergere in che modo i principi trasversali sono stati presi in considerazione, e si farà un breve affondo anche sul nuovo PR FSE+ 2021-2027. In seguito, si vedrà come i principi trasversali sono presi in considerazione nella selezione dei progetti; quale è stato il contributo del FSE alla parità di genere; un ulteriore paragrafo analizzerà gli ulteriori servizi – non finanziati dal FSE – disponibili nella Provincia autonoma di Bolzano e volti a favorire la parità di genere. Infine, si analizzerà in che modo viene sostenuto il principio dello sviluppo sostenibile.

4.1. I PRINCIPI TRASVERSALI NEL PO FSE 2014-2020 E NELLA NUOVA PROGRAMMAZIONE

Il PO FSE 2014-2020 ha concentrato circa l'80% delle sue risorse su cinque priorità, fra cui vi sono:

- 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;
- Inclusione attiva, anche per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità.

Per perseguire tali priorità, la strategia provinciale, anche in coerenza con gli obiettivi di Europa2020, ha mirato a:

- Aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso misure di sostegno alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, e
- Sostenere l'inclusione attiva nella logica che il lavoro, accompagnato da misure di welfare, rappresenta l'elemento per contrastare l'esclusione sociale.

⁶ <https://europa.provincia.bz.it/it/la-ripartizione-europa>

All'interno di tale strategia rientrano sia il principio di pari opportunità e non discriminazione, che quello di parità fra uomini e donne.

Oltre a ciò, all'interno del Programma Operativo importanza è stata data anche al principio dello sviluppo sostenibile: *"[] importanti appaiono gli interventi da effettuarsi dal lato della domanda tendenti al progressivo rafforzamento e anche riposizionamento competitivo dell'Alto Adige, con l'aumento della capacità innovativa di imprese e dei sistemi produttivi locali, mirando su produzioni e servizi a maggiore valore aggiunto, col ricorso alle "nuove tecnologie" e a produzioni knowledge intensive. Non solo, quindi, ne uscirebbe un rafforzamento delle condizioni di competitività relativa dell'economia altoatesina, ma ne verrebbe favorita l'espansione di una domanda di lavoro maggiormente orientata su profili professionali alti e medio-alti"*⁷.

Da tale assunto emerge l'interconnessione profonda fra il sostegno alla piena inclusione, sia lavorativa che sociale, delle/dei cittadine/i, e il supporto a tale inclusione che può passare attraverso percorsi formativi nel settore dell'innovazione e della ricerca, anche in campo *green*. Lo sviluppo sostenibile, infatti, non è inteso dalla Provincia solo come legato all'ambiente, ma ha un respiro molto più ampio, e va inteso come sviluppo sostenibile a livello sociale, economico e ambientale: *"Il Programma è stato elaborato in coerenza con un'idea dello sviluppo territoriale, da sempre adottata dalla Provincia di Bolzano, che vede portare a sintesi le dimensioni sostenibilità, competitività e coesione. Nella convinzione che non possa esserci competitività senza coesione e che le risorse ambientali costituiscono un valore imprescindibile per garantire sviluppo, il filo rosso delle politiche territoriali della Provincia risiede nella volontà di assicurare uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio, a garanzia del pieno rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione. Ciò significa affrontare in un'ottica integrata sviluppo dei centri urbani e sviluppo delle aree periferiche, anche ai fini di fronteggiare il rischio di spopolamento di valli e montagne attraverso la diffusione capillare dei servizi di vicinato e, in ultima analisi, alleggerire il carico delle aree urbane e creare opportunità di abitazione, lavoro, impresa anche nelle aree più periferiche"*⁸.

In base a ciò, emerge un approccio integrato fra FSE e FESR, nel quale il primo può fornire supporto fattivo al secondo, tramite una adeguata formazione di profili professionali, soprattutto per quanto concerne l'Asse 3 Ambiente sostenibile e l'Asse 2 Contesto digitale.

Le progettualità formative realizzate con il FSE 2014-2020 troveranno una continuità con la nuova programmazione, all'interno del PR FSE+ 2021-2027. Quest'ultimo, infatti, indica fra le sfide principali del nuovo settennio le seguenti:

- transizione verso un modello di sviluppo sostenibile in linea con i *Sustainable Development Goals* dell'Agenda 2030. Tale sviluppo va inteso come crescita economica da coniugare con un utilizzo sostenibile delle risorse ambientali, economiche e sociali;
- lo sviluppo di un sistema di welfare ancora più strutturato, per supportare l'inclusione sociale soprattutto dei più svantaggiati, anche a seguito dei recenti flussi migratori dovuti ai conflitti;
- l'adattamento dei lavoratori e delle lavoratrici ai cambiamenti del mercato del lavoro, con lo sviluppo di competenze utili nel processo di trasformazione tecnologica in atto;
- l'accesso ai servizi di istruzione e formazione funzionali a contrastare il rischio di dispersione scolastica e povertà educativa e rafforzare le competenze delle persone, anche per limitare il fenomeno dello *skill mismatch*.

⁷ PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano, pag. 15.

⁸ PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano, pag. 119.

Per quanto concerne, più nello specifico, i principi trasversali, il PR FSE+ ha previsto all'Obiettivo Specifico 4.3 (azione c) di "Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti". All'Obiettivo specifico 4.8 (azione h), invece, esso prevede di "Incentivare l'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità, in particolare dei gruppi svantaggiati".

Per quanto attiene, infine, al concetto di sviluppo sostenibile, la *"Provincia autonoma di Bolzano si riserva la possibilità, nell'ambito delle procedure relative all'acquisto di servizi di Assistenza Tecnica, di ricorrere ad appalti pubblici verdi (i.e. Green Public Procurement), in un'ottica di promozione dello sviluppo sostenibile nella fase di selezione delle operazioni []"*⁹.

Risulta quindi evidente come l'interazione fra FSE+ e FESR debba essere perseguita e rafforzata ulteriormente, così da ottimizzare le risorse, in un'ottica di efficienza, e massimizzare l'efficacia degli interventi promossi. In quest'ottica si muove anche la scelta della Provincia di redigere due piani di valutazione distinti, quello per il PR FSE+ 2021-2027 e quello per il PR FESR 2021-2027, ma prevedere un unico servizio di valutazione per entrambi i programmi.

4.2. I PRINCIPI ORIZZONTALI NELLA SELEZIONE DEI PROGETTI

La Provincia autonoma di Bolzano con la programmazione FSE 2014-2020, ha attivato una sfida importante in termini di conquista sul territorio delle potenzialità economiche che si possono sfruttare, acquisendo la capacità di saper utilizzare i fondi europei realizzando la giusta "sinergia" tra la macchina amministrativa, quella politica e la società civile. Difatti, con la programmazione citata, la Provincia ha attivato 25 avvisi pubblici:

- 11 di pertinenza dell'Asse 1 - Occupazione;
- 5 sull'Asse 2 - Inclusione Sociale e Lotta alla povertà;
- 9 sull'asse 3 - Istruzione e formazione.

Ogni singolo Asse è stato ampiamente approfondito in una valutazione di impatto realizzata da Ismeri Europa nel novembre del 2022. Anche le precedenti valutazioni hanno accompagnato la Provincia autonoma di Bolzano in un percorso di acquisizione delle strategie di programmazione.

L'intento del seguente contributo è quello di evidenziare come i principi orizzontali - la *parità di genere e non discriminazione* e la sostenibilità - sono stati oggetto di implementazione negli avvisi pubblicati e di seguito finanziati.

Una strategia vincente è stata la scelta di investire principalmente sulla dimensione formativa; difatti, gli avvisi pubblicati dalla fine 2014 al 2020 hanno principalmente premiato la capacità dei beneficiari di presentare progetti per interventi formativi che attivassero sul territorio azioni concrete, al fine di promuovere la partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

⁹ PR FSE+ 2021-2027 della Provincia autonoma di Bolzano, pag. 56.

A partire dalla pubblicazione dei primi avvisi, un aspetto rilevante è la stretta collaborazione professionale consolidatasi tra la Consigliera di Parità e l'Ufficio del Fondo sociale europeo, anche con la selezione e valutazione dei progetti.

La Consigliera di parità, assieme alla Presidente della Commissione provinciale per le pari opportunità, alla Vicepresidente della Commissione provinciale per le pari opportunità, alla Coordinatrice del Servizio Donna e all'Assessore/a delle pari opportunità, decretano l'ammissione della domanda al contributo. Inoltre, la Consigliera di Parità ha il ruolo di valutare due precisi punti, attribuendo un punteggio minimo di 0-1, massimo 3 punti¹⁰:

- Rispondenza all'obiettivo orizzontale parità di genere
- Rispondenza all'obiettivo orizzontale pari opportunità e non discriminazione dei gruppi vulnerabili.

Nell'intervista effettuata emerge un elemento decisivo che caratterizza i progetti presentati in questa programmazione, ossia promuovere formazioni che permettano di ottenere la parità autentica sotto il profilo economico, professionale, personale con un maggiore riconoscimento del plus valore che le competenze femminili riescono a garantire al mercato del lavoro: *«si è lavorato molto sulla definizione dei criteri e su una definizione di sotto criteri, più trasparente, percettibile e comprensibile soprattutto da parte dei beneficiari che propongono i progetti»*¹¹.

Nel corso degli anni, l'aspetto della concretezza e della chiarezza espositiva, anche nell'utilizzo di un linguaggio appropriato nella presentazione della documentazione, è stato uno degli obiettivi sui quali la commissione di valutazione - su suggerimento della stessa Consigliera - ha fortemente richiesto, insieme all'Ufficio FSE, ottenendo nel corso degli anni una buona risposta da parte dei richiedenti, con la presentazione di progetti i cui interventi rispondessero a tali principi. Questo aspetto evidenzia una grande consapevolezza da parte del contesto territoriale, ma anche un profondo lavoro di costruzione, svolto negli anni, di disseminazione sul territorio, a partire dalle generazioni più giovani. A questo proposito è importante ricordare anche il progetto di sensibilizzazione rivolta alle scuole, oltre alle opportunità di tirocinio che sono state offerte nell'Ufficio di Parità tramite le scuole stesse.

Oltre al supporto ai principi trasversali fornito tramite la selezione dei progetti finanziati dal PO FSE, e ai quali si applicano una serie di criteri predisposti dalla Consigliera di Parità, la Provincia ha messo a disposizione, nel 2023, dei contributi (fra il 30 e il 70 per cento delle spese ammesse) a sostegno dei progetti a favore delle pari opportunità. Potevano fare richiesta di contributo organizzazioni femminili, gruppi e iniziative di donne nonché strutture ed enti privati, che per statuto perseguono il fine della realizzazione della parità tra donna e uomo e che agiscono senza scopo di lucro. La selezione dei progetti presuppone il vincolo di ottemperanza dei "Criteri per la promozione di progetti per le donne"¹², in attuazione dell'articolo 35 della Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5 (Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne). Nella commissione che giudica le proposte progettuali pervenute vi sono:

- la Presidente della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne;
- la Vicepresidente della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne;

¹⁰ I progetti prevedono un punteggio massimo attribuibile in fase di valutazione di 100 punti (sufficienza = 60 punti)

¹¹ Intervista alla Consigliera di parità in data 5 giugno 2023

¹² <https://news.provincia.bz.it/it/news/pari-opportunita-domande-per-contributi-a-progetti>

- la Consigliera di parità;
- la Coordinatrice del Servizio donna;
- l'Assessora/l'Assessore provinciale alle pari opportunità.

La programmazione 2014-2020 ha costruito parallelamente delle basi di collaborazione tra enti diversi, in particolare ciò non si evince dalla formazione degli avvisi pubblicati sull'Asse 1, ma da altri avvisi e misure, ad esempio quelli sull'innovazione sociale o sui progetti contro la dispersione scolastica. Tuttavia, la stessa trasversalità dei principi orizzontali prevede la collaborazione tra enti e figure differenti, consolidando così relazioni tra professionisti/i che ricoprono ruoli in Enti differenti, accomunate/i dall'obiettivo di proporre il miglior servizio da garantire sul territorio. Quest'ultimo aspetto emerge chiaramente nell'acquisizione delle informazioni, come anche la disponibilità a mantenere stabili e collaborative tali relazioni in previsione della nuova programmazione 2021-2027. Proprio nel PR FSE+, infatti, viene rimarcata l'importanza del coinvolgimento del partenariato nella definizione e implementazione delle politiche, con uno speciale riferimento ad associazioni del Terzo settore, che hanno una conoscenza approfondita del territorio, e, in molti casi, operano su di esso da svariati anni, sapendo ben intercettare i bisogni dell'utenza.

Il principio della sostenibilità, invece, risulta ad oggi non pienamente preso in considerazione da parte degli enti che presentano progetti, in quanto ciò che sottolineano nelle loro proposte è principalmente la sostenibilità a livello ambientale (ad es., favorire l'utilizzo di strumenti informatici invece di utilizzare supporti cartacei). Nella nuova programmazione, in base al principio *Do Not Significant Harm* (DNSH), che è stato utilizzato nella preparazione del PR FSE+, il principio della sostenibilità dei progetti assumerà ancora maggiore importanza a livello ambientale. Nondimeno, anche l'accessibilità degli interventi per persone con disabilità, in base a un principio di sostenibilità sociale, sarà di prioritaria importanza nella valutazione delle proposte progettuali.

4.3. LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO PER LA PARITÀ DI GENERE E NON DISCRIMINAZIONE

Ai fini del seguente report, per l'analisi qualitativa sono state intervistate le unità di lavoro dell'Area Programmazione e Valutazione del PO FSE; il loro contributo permette di sviluppare un approfondimento importante rispetto ad alcuni punti:

- analisi del contesto nell'implementazione della programmazione 2014-2020;
- prospettive di intervento per la nuova programmazione 2021-2027;
- esperienze di co-progettazione nella Provincia autonoma di Bolzano;
- argomentazione dei cambiamenti avvenuti sul territorio con l'attenzione posta alla parità di genere e non discriminazione, in primo luogo, come anche per lo sviluppo sostenibile.

L'esplorazione del campo semantico ha trovato terreno fertile anche attraverso l'intervista all'attuale Consigliera di Parità, in carica dal 2014, la quale ha fornito un contributo rispetto alla governance delle strategie adottate per la parità di genere e non discriminazione.

Emerge dalle interviste un supporto costante e profondamente collaborativo tra l'ufficio della Consigliera di Parità e l'Area Programmazione e Valutazione, in particolare nella valutazione e ammissione dei progetti presentati per il finanziamento FSE. Le competenze della Consigliera di Parità sono esplicitate nella succitata Legge provinciale 8 Marzo 2010, n. 5: "Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti".

L'articolo 27, al punto 4 precisa che la Consigliera di Parità, oltre alle varie spettanze, persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza previsti dai programmi dei fondi strutturali dell'Unione Europea. Nel caso della Provincia autonoma di Bolzano, il ruolo di Consigliera di Parità è ricoperto a tempo pieno; questo consente la sua presenza costante in tutti i Tavoli di Confronto aperti nelle aree tematiche, oltre ad una collaborazione proficua e produttiva con l'Ufficio del Fondo sociale europeo, in particolare per l'analisi e la valutazione dei progetti da selezionare.

All'articolo 22 della Legge provinciale 5/2010, citata poc'anzi, si evince anche il ruolo di un ulteriore ente presente sul territorio: Servizio Donna, istituito nel 1994 come ufficio provinciale. Si è ritenuto opportuno sottoporre l'analisi qualitativa alla coordinatrice di tale servizio, per esplorare il modo in cui le attività di consulenza e disseminazione proposte da Servizio Donna convergono sul territorio, e se (rispetto alle formazioni erogate sul territorio con il FSE) si potranno in futuro creare delle convergenze per nuovi servizi e nuove formazioni, con una collaborazione partenariale.

L'indagine qualitativa ha previsto, come strumento metodologico preferenziale, l'intervista, con una condivisione e convalida della traccia da parte degli intervistati e di seguito si riportano le principali evidenze.

La Provincia autonoma di Bolzano vanta una consolidata attenzione al tema della parità di genere; ai fini di questo lavoro, si ritiene opportuno menzionare l'impegno intrapreso con la Legge Provinciale 8 Marzo 2010, n.5: "Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti". Tale normativa ha rappresentato, a partire dal 2010, un percorso di attenzione che la Provincia ha garantito sul territorio; difatti, l'Alto Adige – come dimostrano i dati raccolti – ha il più alto tasso di natalità nel confronto nazionale e garantisce una copertura superiore rispetto alla media del territorio nazionale – sebbene con alcune aree, quali quelle rurali, poco coperte rispetto ai centri urbani – di tutti i servizi necessari per i minori, a dimostrazione di come sia protetto e garantito il ruolo della donna, del nucleo familiare e della vita professionale delle donne attraverso la disponibilità dei relativi servizi, consentendo la parificazione di opportunità fra donne e uomini in ogni ambito, rimuovendo gli svantaggi esistenti e rendendo compatibile la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

La legge di parità rinforza ulteriormente l'offerta dei servizi territoriali, disciplinando in primis i Piani per la parità (art.3), elaborati dall'amministrazione provinciale, per la promozione della parità fra i generi. I Piani per la parità sono predisposti per un periodo di cinque anni e devono essere sottoposti a continua verifica. Tale Piano, già nel 2010, è stato pensato come uno strumento strategico di pianificazione e intervento che supera stereotipi disciplinando policy di intervento, azioni, ruoli istituzionali e servizi territoriali.

Difatti, nell'art. 22 si disciplina per la prima volta il Servizio Donna, insediato presso la Ripartizione lavoro, inteso come servizio territoriale che: «in accordo con la commissione provinciale, svolge azioni positive nell'ambito delle politiche di genere e svolge attività di segreteria, di supporto amministrativo, organizzativo e di esecuzione del programma di attività della commissione provinciale pari opportunità» (art. 22).

Il Servizio Donna, come anticipato sopra, nasce nel 1994, con attività di supporto e segreteria alla Commissione Provinciale, e nel tempo ha subito diverse fasi di cambiamento del personale incaricato, come anche per le funzioni stesse. Attualmente, il Servizio si compone di quattro unità di lavoro, di cui una con funzioni di coordinamento. Servizio Donna è, nella Provincia autonoma di Bolzano, un soggetto strategico per attività di formazione, informazione e consulenza legale, disseminazione di buone pratiche nella prevenzione di azioni di discriminazione nella società civile.

Dall'intervista svolta è tuttavia emerso come l'organico attualmente a disposizione non consenta di fornire servizi con la celerità richiesta dal volume di utenza che necessita assistenza, e quindi l'attività svolta risente in parte di tale carenza strutturale. Oltre a ciò, è emersa un ulteriore aspetto che potrebbe essere oggetto di riflessione per il futuro, ovvero la mancanza di un dialogo strutturato fra Servizio Donna e Ripartizione Europa. Si evidenzia, infatti, che nel 2015 vi è stata una collaborazione del Servizio Donna in una attività finanziata dal FSE, ma tale esperienza non è stata replicata, in parte anche per mancanza di organico all'interno del Servizio atto a seguire questo ulteriore filone di azioni. La ripresa di questo dialogo, anche funzionale solo all'identificazione di elementi utili da inserire negli avvisi pubblici – così come già in parte svolto dalla Consigliera di Parità, sebbene in fase di valutazione stessa dei progetti – potrebbe essere uno strumento utile per favorire una sempre maggiore attenzione al principio della parità di genere.

4.4. I SERVIZI PER LA PARITÀ DI GENERE

La Provincia autonoma di Bolzano è attivamente impegnata nella promozione della parità di genere sul proprio territorio, non solo grazie all'attività svolta da Servizio Donna, ma anche grazie ad alcune associazioni, enti e strutture che svolgono varie tipologie di azioni a sostegno delle donne.

Da quanto emerso durante l'intervista con la responsabile di Servizio Donna, infatti, spesso chi si rivolge al servizio ha necessità di ricevere una consulenza mirata, anche di carattere legale, o un supporto specifico per la risoluzione di problemi familiari. Il supporto alla parità di genere, dunque, non passa necessariamente per un supporto all'occupazione delle donne, ma anche per una serie di servizi messi a disposizione delle donne, che le aiutino a gestire molteplici aspetti della propria vita, in base alle proprie esigenze.

La Provincia autonoma di Bolzano è, infatti, da tempo sensibile alla tematica della parità di genere, e ha messo a disposizione dei propri cittadini una serie di servizi di consulenza e assistenza ad hoc. Non è possibile esaurire all'interno di questo report la lista dei soggetti che sono attivamente coinvolti in tali attività di promozione della parità di genere, ma si può fornire una panoramica esemplificativa che mostri in che modo la Provincia è impegnata nel favorire tale aspetto, anche tramite un supporto finanziario.

È fondamentale sottolineare che vi sono alcune associazioni di volontariato presenti in varie zone del territorio provinciale e che sono svolgono attività di sostegno e consulenza, fra cui:

- **L'associazione Donne aiutano Donne - Frauen helfen Frauen**, presente a Bolzano, Merano e Brunico, che offre sostegno a donne che a vario titolo si trovano in una difficile fase della propria vita, attraverso colloqui individuali, consulenza legale, accompagnamento;
- **I Centri di aiuto alla vita**, presenti a Bolzano e Merano, che sono impegnati nell'accoglienza, assistenza e ascolto per donne in gravidanza che si trovano in situazioni difficili;
- La **Piattaforma per famiglie mono-genitoriali - Plattform für Alleinerziehende** offre sostegno a genitori soli, attraverso consulenze individuali, di gruppo, legali, organizzando anche attività ricreative comuni;
- **L'associazione Donne Nissà**, impegnata nel rispondere alle esigenze delle donne straniere, sia con servizi stabili che con offerte specifiche che rispondano

ai bisogni delle proprie socie e delle utenti, con l'obiettivo di favorire l'intercultura in ogni ambito della società per accogliere le nuove sfide della società.

L'elenco sopra riportato non è esaustivo delle tante associazioni coinvolte in attività a sostegno delle donne nel territorio provinciale, ma fornisce una panoramica sulle tante tipologie di attività presenti nella Provincia autonoma di Bolzano. Queste attività vanno a integrarsi con un sistema di welfare provinciale già soddisfacente e che riesce a rispondere ai bisogni dei cittadini in maniera adeguata.

Oltre ai servizi specifici presenti sul territorio, la Provincia autonoma di Bolzano è impegnata attivamente in una serie di attività di sensibilizzazione sulla tematica della parità di genere, così come riportato anche nell'apposita sezione 'Pari opportunità'¹³ del sito provinciale, fra cui si possono citare:

- Equal Pay Day: un'iniziativa europea per sensibilizzare l'opinione pubblica sulla disparità di retribuzione tra uomini e donne;
- Donne e politica: una sezione del sito provinciale nella quale sono presenti articoli e ricerche inerenti alla presenza delle donne nelle istituzioni del territorio;
- Genere nel linguaggio e nelle immagini: una sezione del sito provinciale che contiene una rassegna di testi inerenti alla tematica.

Oltre a ciò, dal sito provinciale è possibile accedere alla rivista gratuita online **Ères - frauen info donne**, che tratta temi che sono molto importanti per le donne e intende sensibilizzare in particolare sulle discriminazioni che per abitudine non vengono più percepite come tali.

Importante infine segnalare anche l'adesione, nel 2019, della Provincia autonoma di Bolzano a **RE.A.DY**, la rete italiana delle Regioni, Province Autonome e Comuni impegnati per prevenire, contrastare e superare le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e a salvaguardare i diritti umani delle persone LGBT+ riconosciuti dalla costituzione, dal diritto comunitario e internazionale. Questa rete, che funge da strumento per lo scambio di buone prassi, è rilevante sia per il principio di parità di genere che per la non discriminazione.

Se da un lato, quindi, il Fondo sociale europeo può supportare la parità di genere grazie a formazione mirata, sia volta all'occupazione, che volta, come nel caso dei progetti dell'Asse 2, all'inclusione sociale grazie anche allo sviluppo delle cosiddette 'competenze di cittadinanza', la Provincia autonoma di Bolzano ha già da tempo messo in atto una serie di attività e promosso numerosi servizi sul territorio che lavorano nella stessa direzione. Emblematico è l'esempio di Servizio Donna, che ad oggi ha una forte richiesta di supporto da parte dell'utenza, ma fondi non sufficienti per garantire i propri servizi in tempi celeri. Il Servizio, come anticipato nel precedente paragrafo, ha collaborato ad un progetto finanziato con fondi FSE nel 2015, senza poi trovare – per carenza di organico – atto a seguire queste ulteriori attività – ulteriore spazio per nuove collaborazioni sul fronte del Fondo sociale europeo. Sebbene non necessariamente, infatti, il Servizio Donna debba essere coinvolto attivamente nella realizzazione dei progetti, vista l'importanza delle attività da esso svolte, sarebbe auspicabile strutturare un dialogo fra questo e la stessa Ripartizione Europa, ad esempio nella pianificazione degli avvisi pubblici. Questo perché Servizio Donna ha un contatto diretto con molte utenti e potrebbe valorizzare informazioni più specifiche inerenti alle esigenze lavorative e/o formative, dando suggerimenti per la strutturazione dei nuovi avvisi, anche in virtù del fatto che molto spesso vi è stata, da parte degli enti formativi, una proposta di corsi

¹³ <https://www.provincia.bz.it/pariopportunita/default.asp>

volti ad 'attività tipicamente femminili', ma senza apportare alcun elemento di innovatività (ad es., corsi per segretaria rivolti alle donne).

L'avvio di un dialogo interno alle strutture provinciali, infatti, potrà sicuramente costituire un elemento di rilievo per la promozione delle pari opportunità a 360° sul territorio provinciale, sebbene già oggi vi siano all'attivo numerose azioni di ottimo livello in tal senso.

Infine, è importante ricordare anche gli strumenti che la Provincia mette da tempo a disposizione delle donne per favorire la conciliazione vita-lavoro, quali le cosiddette **Tagesmutter**, ovvero educatrici che offrono a domicilio il proprio servizio di assistenza ed educazione alle/ai bambine/i, solitamente in età compresa fra i 3 mesi e i 3 anni. Oltre a ciò, i servizi di conciliazione, quali gli asili nido, sono largamente presenti sul territorio, e di recente la Provincia ha approvato una nuova misura di welfare aziendale anche per i/le propri/e dipendenti pubbliche, con strutture nido e di prima infanzia che coprono le fasce d'età 0-6 anni, e prevedono l'inserimento del trilinguismo (italiano, tedesco e inglese) nel curriculum educativo. Tale misura rientra fra gli obiettivi di importanza strategica (OIS) del nuovo PR FSE+ 2021-2027.

4.5. STRATEGIE DI AZIONE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

La sostenibilità è una responsabilità trasversale a livello politico, economico, sociale e individuale: ogni singolo individuo in tale logica è portatore di azioni socialmente corrette verso l'ambiente e verso il prossimo e contribuisce ad una visione globale. Questo percorso educativo è incoraggiato e sostenuto in Alto Adige con l'adozione di precise azioni strategiche trasversali in tutti gli ambiti di intervento presenti sul territorio, così come l'individuazione di obiettivi chiari che devono essere recepiti rispettosamente da tutte le persone interessate.

Quanto riportato in questo paragrafo è ottenuto dall'analisi di documenti realizzati in questi ultimi anni in Alto Adige e altri prodotti editoriali condivisi dall'incaricato speciale per la sostenibilità¹⁴, il quale nell'intervista ha approfondito i contenuti dei documenti e le azioni di intervento realizzate sul territorio.

L'Alto Adige ha una lunga tradizione di custodia e rispetto verso il territorio, ma, a partire dal 2015 in particolare, ha cominciato ad implementare strategie di governance per mantenere un primario alto di qualità sullo sviluppo sostenibile.

Il tema della sostenibilità proviene dalla silvicoltura e si riferiva inizialmente ad un principio circoscritto, ossia si possono prelevare da una foresta solo tanti alberi quanti ne possono crescere; oggi la sostenibilità ha un significato molto più ampio ed è considerata la dimensione sistemica e circolare di tre fondamentali pilastri: l'ecologia, l'economia, il sociale.

Negli ultimi dieci anni le strategie adottate dall'Alto Adige dimostrano che sono state poste delle solide basi su cui poter affrontare nuove sfide rispetto ai tre pilastri citati, i quali a loro volta, costituiscono delle vere e proprie dimensioni di sostenibilità, permettendo di creare delle valutazioni comparative con l'Europa. Queste dimensioni sono: la dimensione sociale, la dimensione economica e la dimensione culturale.

Nella dimensione della sostenibilità sociale ci sono varie misure che consentono di attuare l'uguaglianza e la sostenibilità, tra cui i servizi che supportano la conciliazione di famiglia e lavoro, i meccanismi di compensazione sociale e le forme di sostegno alla realizzazione di spazi abitativi. In questa dimensione un contributo incisivo è dato dal

¹⁴ Intervista all'Incaricato speciale per la sostenibilità, Provincia autonoma di Bolzano, 29/06/2023

sistema scolastico, inteso come agenzia formativa primaria per le sfide future, difatti nelle scuole in questi ultimi anni si è investito molto in attività di formazione e disseminazione con l'introduzione dell'educazione civica tra le materie di studio. Attualmente l'amministrazione provinciale ha creato una collaborazione costante con i coordinatori delle tre direzioni scolastiche della Provincia autonoma di Bolzano¹⁵.

Per la dimensione della sostenibilità economica un esempio tangibile di miglioramento è la trasformazione dell'Alto Adige da territorio agricolo, con un elevato saldo migratorio negativo in un'economia moderna estremamente stabile. Il turismo ha subito un'evoluzione: da un turismo incentrato sull'affitto di camere a un turismo di alta qualità; nell'industria gli insediamenti incentivati hanno contribuito all'arricchimento del tessuto economico locale garantendo all'Alto Adige una stabilità economica anche nei periodi storici in cui l'economia nel resto della nazione ma anche a livello internazionale ha subito incertezze. Il documento strategico riporta questi aspetti spiegando che, negli anni la popolazione dell'Alto Adige ha subito importanti trasformazioni passando da una società agricola a una società moderna di produzione e servizi, determinando un cambiamento strutturale, correlato a una decisiva crescita economica che ha contribuito a portare l'Alto Adige ad essere una delle regioni più ricche d'Europa¹⁶. Nello stesso periodo l'evoluzione economica è andata di pari passo ad una intensa attività in ambito residenziale, produttivo agricolo ma soprattutto turistico garantendo servizi di alta qualità, e questo ha contribuito ancor di più all'arricchimento del territorio.

Per la promozione o dimensione della sostenibilità culturale, che è una conseguenza delle precedenti, l'elemento significativo è la convivenza pacifica di tre gruppi linguistici in uno spazio ristretto, potenziando l'arricchimento culturale attraverso la conoscenza delle altre culture. È fondamentale per uno sviluppo sostenibile, mantenere alto il supporto culturale alla popolazione e alle famiglie, come anche valorizzare la stretta relazione tra cultura e welfare, tra cultura e salute.

Dal punto di vista normativo l'Alto Adige è stato pionieristico, con la Legge provinciale 22 Ottobre 1993, n 17, e successive modifiche, introduce difatti novità significative, che concernono l'essere e l'agire dell'amministrazione provinciale, come anche il suo atteggiamento e comportamento nei confronti delle/dei cittadine/i, cercando di migliorare l'agire dell'amministrazione in generale e raggiungere gli obiettivi che sono di interesse della comunità¹⁷.

Il documento strategico "Every day for Future – Insieme per la sostenibilità"¹⁸, adottato dalla Giunta provinciale con delibera n. 627 del 20 luglio 2021, si focalizza sul rilancio di nuove sfide che la politica, le istituzioni, le associazioni territoriali e la comunità insieme devono affrontare sul territorio, cogliendo le sfide che l'Europa richiede. Con la delibera n. 973 del 23 novembre 2021 è stato istituito un incarico speciale in materia di sostenibilità nell'amministrazione provinciale e negli enti strumentali della Provincia, con il compito di garantire il sostegno e l'appoggio strategico ai diversi processi all'interno delle strategie di sostenibilità.

Il primo step per la realizzazione degli obiettivi previsti nel documento strategico, è stato quello di creare una collaborazione trasversale con tutti i Dipartimenti della Giunta

¹⁵<https://www.klimaland.bz/it/news/sustainabilitydays2022/#:~:text=Everyday%20for%20Future%3A%20un%20concorso%20sul%20clima%20nelle%20scuole%20altoatesine,09.08.2022&text=Le%20tre%20direzioni%20scolastiche%20della,denominato%20%20Everyday%20for%20Future>.

¹⁶https://www.ediltecnico.it/wp-content/uploads/2015/07/Nuova_legge_provinciale_it_220715.pdf

¹⁷ Legge provinciale 22 ottobre 1993, n 17, e successive modifiche, articolo 1, comma 5: "L'attività amministrativa si ispira al principio dello sviluppo sostenibile, al fine di garantire che il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni attuali non comprometta la qualità della vita e le opportunità delle generazioni future. I criteri per promuovere uno sviluppo sostenibile sono disciplinati con regolamento"

¹⁸ https://www.klimaland.bz/wp-content/uploads/Nachhaltigkeitsstrategie_de.pdf

provinciale, poiché la sostenibilità, intesa come responsabilità condivisa, non poteva essere delegata ad uno specifico Dipartimento.¹⁹

Gli obiettivi principali sono:

1. La rapida mitigazione dei cambiamenti climatici
2. La salvaguardia della biodiversità
3. Una società solidale, ricca di diversità culturale, caratterizzata da sicurezza sociale e da una grande mobilità sociale
4. Un'equa ripartizione delle risorse, del reddito e delle opportunità
5. Un'economia competitiva, in grado di creare le basi per il benessere materiale di una società²⁰

Tali obiettivi emergono dal confronto che l'Alto Adige ha deciso di assumersi con gli sforzi internazionali, in particolare con gli obiettivi di sostenibilità fissati dalle Nazioni Unite: gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, i quali definiscono i requisiti dello sviluppo sostenibile per la società. La Giunta provinciale dall'inizio del suo mandato di governo del 2018 si è impegnata a rispettare gli SDG, implementando una governance inclusiva e partecipativa tra tutti i nove Dipartimenti riuscendo a raggiungere un importante traguardo, ossia un Programma di governo 2018-2023 - Per un Alto Adige sostenibile ed innovativo, in cui sono state fissate le priorità di intervento:

1. Contributo alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra
2. Competitività
3. Sicurezza sociale e pari opportunità
4. La salvaguardia degli ambienti naturali e della biodiversità
5. Modifica delle abitudini di consumo e della produzione
6. Servizi pubblici di alta qualità
7. Trasparenza e giustizia²¹.

Successivamente sono stati elaborati altri importanti documenti strategici, tenendo conto degli obiettivi di sostenibilità, come il Piano Clima Alto Adige 2040²², il Piano Provinciale della mobilità sostenibile²³, il Piano della mobilità ciclistica²⁴ Alto Adige 2022, il Piano strategico per l'agricoltura dell'Alto Adige²⁵ e la strategia della ricerca RIS²⁶.

Quanto appena descritto in termini di strategia e piano di azione è misurato periodicamente dall'istituto provinciale di statistica della Provincia autonoma di Bolzano – ASTAT²⁷, il quale ha individuato, in aderenza alle scelte dell'ISTAT, una serie di

¹⁹ I Dipartimenti sono: Dipartimento relazioni estere, Europa, comuni, finanze, personale, tecnologie informatiche, università, ricerca e innovazione, musei, sport; Dipartimento famiglia, anziani, sociale ed edilizia abitativa; Dipartimento agricoltura, foreste, turismo e protezione civile; Dipartimenti e direzioni istruzione, formazione e cultura tedesca, italiana e ladina; Dipartimento ambiente ed energia; Dipartimento sviluppo del territorio, paesaggio e beni culturali; Dipartimento infrastrutture e mobilità; Dipartimento salute, banda larga e cooperative; Dipartimento commercio e servizi, artigianato, industria, lavoro; Dipartimento edilizia e servizio tecnico, patrimonio libro fondiario e catasto.

²⁰ https://www.klimaland.bz/wp-content/uploads/Nachhaltigkeitsstrategie_de.pdf, p.7

²¹ Ibidem p.14

²² Delibera della Giunta provinciale n. 606/2022

²³ Delibera della Giunta provinciale n. 256/2022

²⁴ Mobilità ciclistica/Mobilità/Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige

²⁵ Agricoltura 2030/Agricoltura/Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige

²⁶ Delibera della Giunta provinciale n. 899/2021

²⁷ <https://astat.provincia.bz.it/it/default.asp>

parametri, ha ricavato i corrispondenti valori per l'Alto Adige e ha pubblicato per ognuno del 17 OSS i margini di miglioramento raggiunti. Questo è possibile grazie ad un importante strumento di governance per misurare e successivamente valutare, l'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile con la piattaforma SDG tracker, gestita e sviluppata dall'ASTAT, che fornisce l'accesso ai relativi dati, ai confronti fra i territori e alle analisi delle tendenze, favorendo in tal modo una presentazione trasparente dello sviluppo delle strategie di sostenibilità.

Di seguito proponiamo una tabella di sintesi di quanto emerge dalle analisi dell'ASTAT, all'interno della quale sono riportati i SDG, i 17 obiettivi che sintetizzano gli intenti politici delle Nazioni Unite volti a garantire uno sviluppo sostenibile a livello globale sul piano economico, ambientale e sociale.

Nella Tabella 4, per ogni indicatore, viene riportato sia l'andamento a livello locale sul lungo termine, sia il confronto con la situazione italiana più generale. A causa della limitata disponibilità dei dati a livello regionale, non per tutti gli indicatori sono riportati i relativi dati statistici. Per ogni indicatore SGD, l'ASTAT riporta un'analisi della variazione a lungo termine (l'ultimo anno disponibile rappresenta il punto di partenza dalla serie storica) la quale si precisa, che non è la stessa per ogni indicatore²⁸.

²⁸ L'Astat indica per ogni obiettivo una serie storica differente. Per un approfondimento: <https://astat.provinz.bz.it/barometro/upload/sdg/html/it/index.html>

TABELLA 4 INDICATORI SDG PER L'ALTO ADIGE

	Variazione a lungo termine						Confronto territoriale			
	Netto miglioramento	Leggero miglioramento	Stabile	Leggero peggioramento	Netto peggioramento	Analisi non possibile	Migliori rispetto all'Italia	Misurazioni uguali o simili all'Italia	Misurazioni peggiori rispetto all'Italia	Misurazioni non confrontabili con l'Italia
<i>Sconfiggere la povertà</i>	12.5%	43.8%	25.0%	/	18.8%	/	62.5%	31.3%	6.3%	/
<i>Sconfiggere la fame</i>	37.5%	37.5%	12.5%	/	12.5%	/	37.5%	/	62.5%	/
<i>Salute e benessere</i>	11.9%	28.6%	33.3%	21.4%	2.4%	2.4%	59.5%	4.8%	33.3%	2.4%
<i>Istruzione di qualità</i>	19.0%	23.8%	4.8%	14.3%	38.1%	/	33.3%	19.0%	47.6%	/
<i>Parità di genere</i>	7.1%	42.9%	28.6%	7.1%	/	14.3%	21.4%	57.1%	7.1%	14.3%
<i>Acqua pulita e servizi igienico-sanitari</i>	10.0%	20.0%	30.0%	/	/	40.0%	60.0%	/	/	40.0%
<i>Energia pulita e accessibile</i>	16.7%	66.7%	16.7%	/	/	/	83.3%	16.7%	/	/
<i>Lavoro dignitoso e crescita economica</i>	5.3%	7.9%	26.3%	28.9%	23.7%	7.9%	73.7%	/	18.4%	7.9%
<i>Imprese, innovazione e infrastrutture</i>	28.6%	14.3%	35.7%	14.3%	/	7.1%	21.4%	14.3%	57.1	7.1%
<i>Ridurre le disuguaglianze</i>	/	10.0%	40.0%	/	/	50.0%	50.0%	/	/	50.0%
<i>Città e comunità sostenibili</i>	12.5%	6.3%	43.8%	12.5%		25.0%	43.8%	6.3%	43.8%	6.3%
<i>Consumo e produzione responsabili</i>	8.3%	25.0%	/	8.3%	8.3%	50.0%	25.0%	/	16.7%	58.3%
<i>Lotta contro il cambiamento climatico</i>	/	25.0%	/	12.5%	50.0%	12.5%	50.0%	37.5%	/	12.5%
<i>La vita sott'acqua</i>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<i>La vita sulla Terra</i>	/	/	80.0%	20.0%	/	/	100.0%	/	/	/
<i>Pace, giustizia e istituzioni solide</i>	21.1%	42.1%	/	15.8%	/	21.1%	57.9%	15.8%	21.1%	5.3%
<i>Partnership per gli obiettivi</i>	16.7%	50.0%	/	/	/	33.3%	33.3%	33.3%	/	33.3%

Il lavoro di monitoraggio è stato anche supportato da un'indagine sull'attuazione della Strategia per lo sviluppo sostenibile realizzata nell'ottobre del 2022, da un ente terzo indipendente, ossia l'Organismo di Valutazione, il quale ai sensi della legge provinciale n. 6/2022, articolo 50, comma1, lettera e), ha redatto una relazione sulla "legittimità, imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa della provincia e degli enti dipendenti".

Il compito dell'OIV è stato quello di riportare in maniera precisa i punti di forza e di debolezza della strategia realizzata e eventuali suggerimenti. Il documento²⁹ è stato reso disponibile direttamente dall'incaricato per la sostenibilità e sarà pubblicato ufficialmente in Ottobre 2023.

L'Alto Adige è riuscito a custodire queste importanti esperienze e a rilanciare azioni innovative, cogliendo nuove sfide come, ad esempio, avviare nel 2015 un importante confronto programmatico con l'Unione Europea.

Da tale analisi si evidenzia positivamente come a livello regionale è stato implementato un perimetro normativo e strategico adeguato ai fini attuativi e degli obiettivi di sostenibilità, come anche è stato valorizzato il processo partecipativo coordinato dall'incaricato provinciale per la sostenibilità, nel quale sono stati coinvolti i diversi dipartimenti, ripartizioni dell'amministrazione provinciale ma anche è stato avviato un percorso importante di ascolto del cittadino e di solida collaborazione con le istituzioni scolastiche, investendo sulle nuove generazioni.

²⁹ Attuazione della strategia per lo sviluppo sostenibile, Organismo di Valutazione, Ottobre 2022

5. LE ATTIVITÀ FORMATIVE DEL PO FSE 2014-2020 PER LA PARITÀ DI GENERE

Nell'ambito delle analisi finalizzate a comprendere il contributo del PO FSE alla parità di genere, in questo capitolo si presentano i risultati dell'indagine rivolta alle partecipanti agli interventi finanziati dall'Asse 1 e 2 del PO FSE 2014-2020, volto a comprendere la loro percezione dell'efficacia delle misure finanziate e la loro rilevanza rispetto ai bisogni specifici delle donne coinvolte.

5.1. PREMESSA

L'indagine è stata rivolta alle donne che hanno partecipato agli interventi finanziati dagli Assi 1 e 2 del Programma Operativo, comprendendo anche gli interventi in corso di svolgimento a maggio 2023. Al fine di inviare il questionario, è stata necessaria una preliminare operazione di pulizia del database delle partecipanti, eliminando:

- coloro per le quali è stato indicato come indirizzo e-mail di riferimento quello delle associazioni/enti che hanno somministrato il corso;
- coloro che si sono iscritte al corso e poi hanno rinunciato alla partecipazione prima dell'avvio delle attività;
- coloro che hanno partecipato a più di un intervento, per le quali è stato preso come riferimento solo l'ultimo progetto a cui si sono iscritte.

L'indagine è stata quindi rivolta a un totale di 1.678 partecipanti donne, rispetto alle oltre 4.375 partecipanti registrate nel sistema di monitoraggio³⁰, che hanno frequentato o stanno tuttora frequentando corsi finanziati dal PO FSE 2014-2020.

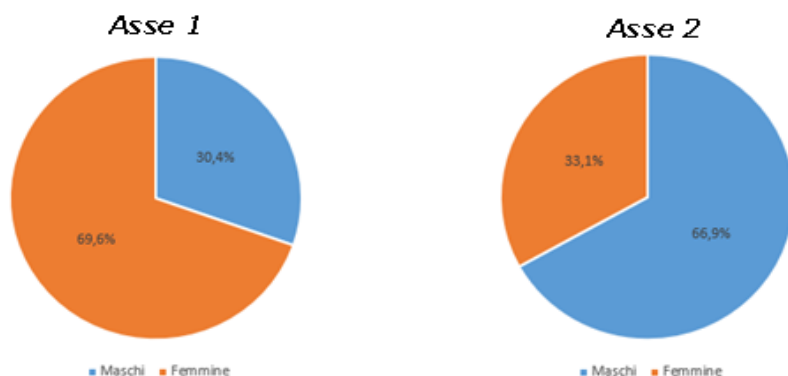
5.2. LE CARATTERISTICHE DEI/DELLE PARTECIPANTI AGLI INTERVENTI

Prima di esaminare i risultati dell'indagine su un campione di partecipanti donne è utile esaminare come si è caratterizzata la partecipazione per genere alle attività del PO FSE negli assi 1 e 2. La seguente analisi è basata sui dati di monitoraggio del PO.

La maggior parte dei partecipanti agli interventi sugli Assi 1 e 2 (4.235), ovvero 2.297, ricadano all'interno del primo Asse, che mira a supportare l'occupazione, mentre 1.938 afferiscono all'Asse 2, che ha l'obiettivo di favorire l'inclusione sociale. La ripartizione di genere è eterogenea fra i due Assi (Figura 16): nel primo asse quasi 7 partecipanti su 10 sono donne (69.6%), mentre nel secondo Asse la componente femminile si riduce a poco più di 3 partecipanti ogni 10 (33.1%).

³⁰ Come anticipato, vi sono numerosi casi in cui la stessa persona ha partecipato a 2 o più interventi formativi, venendo quindi registrata più volte all'interno del sistema di monitoraggio. In questo caso, si è preso in considerazione l'intervento più recente al quale hanno partecipato, come base di rilevazione per l'indagine.

FIGURA 16 DISTRIBUZIONE DEI PARTECIPANTI PER ASSE E PER GENERE

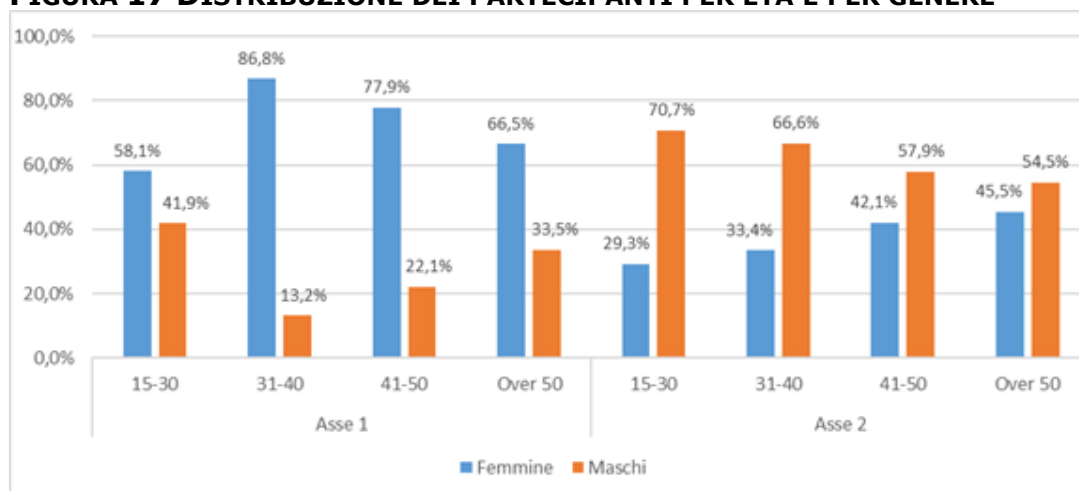


Fonte: elaborazione di Ismeri Europa su dati di monitoraggio della PA di Bolzano

La distribuzione per età (Figura 17) mostra la netta prevalenza delle donne all'interno di ogni singola classe di età per quel che riguarda l'Asse 1 – frutto anche della loro maggiore presenza a livello complessivo. La prevalenza femminile è molto rilevante soprattutto nella fascia 31-40 anni (86,8%), mentre la quota minore si può notare tra le giovani 15-30 (58,1%).

Nell'Asse 2, invece, la situazione è ribaltata in quanto a prevalere in ogni singola classe d'età è la componente maschile; questo è maggiormente evidente tra i più giovani (uomini 70,7%) e con una quota che tende a decrescere al crescere dell'età.

FIGURA 17 DISTRIBUZIONE DEI PARTECIPANTI PER ETÀ E PER GENERE

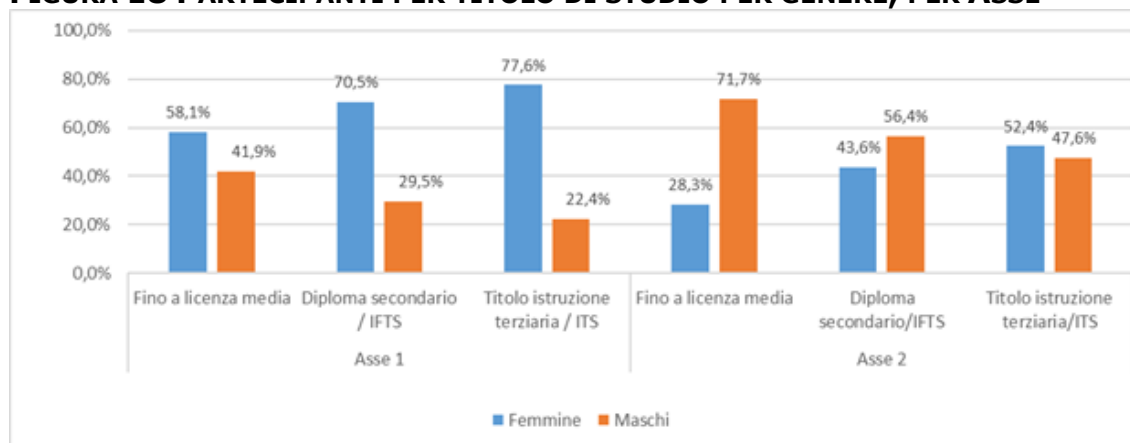


Fonte: elaborazione di Ismeri Europa su dati di monitoraggio della PA di Bolzano

Un dato significativo è quello relativo alla partecipazione per titolo di studio (Figura 18). Focalizzando l'attenzione sull'Asse 1, al di là della numerosità interna si nota come la presenza femminile - intra-asse - aumenti all'aumentare del titolo di studio. Questo dato fa il paio con quanto emerge dalla letteratura: pur rappresentando – l'istruzione terziaria – una forte protezione contro il rischio di disoccupazione, a parità di titolo di studio il mercato del lavoro tenderebbe a privilegiare maggiormente l'occupazione maschile. Inoltre, se si incrociano i dati relativi al titolo di studio con quelli relativi alla condizione occupazionale, si nota come tra le disoccupate, coloro le quali hanno un titolo di istruzione terziaria equivalgono al 28,1% del totale del gruppo, mentre per gli uomini questa percentuale scende drasticamente, arrivando a valere l'11,5%.

Da qui la maggiore presenza di donne all'interno degli interventi volti a garantire una maggiore occupabilità, che cresce (nel rapporto con gli uomini) al crescere del titolo di studio. Sul fronte dell'inclusione sociale, pur permanendo a livello generale una forte presenza maschile, la stessa tende a decrescere al crescere del titolo di studio posseduto, con un dato che si integra perfettamente con quello relativo all'Asse 1 se si considera il fatto che l'inclusione sociale o, meglio, le problematiche ad essa legata, nella maggior parte dei casi sono di diretta derivazione dalla condizione all'interno del mercato del lavoro.

FIGURA 18 PARTECIPANTI PER TITOLO DI STUDIO PER GENERE, PER ASSE



Fonte: elaborazione di Ismeri Europa su dati di monitoraggio della PA di Bolzano

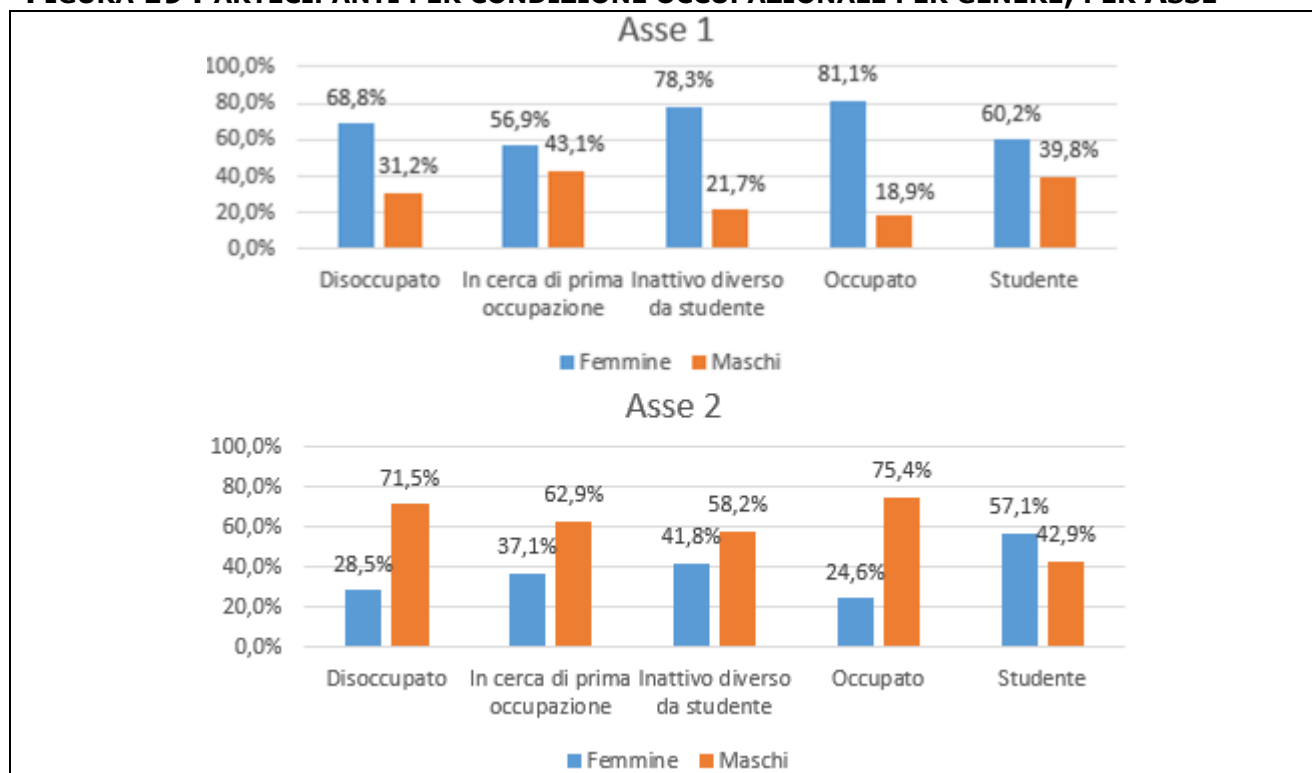
Infine, è utile confrontare il dato dei partecipanti osservando l'andamento lungo la condizione occupazionale. Sull'Asse 1, la maggior parte dei partecipanti dichiara di essere disoccupato (1.405), e la maggior parte di essi sono donne (967 unità). Sebbene quest'ultime siano, in percentuali, il gruppo più numeroso lungo tutte le tipologie di condizioni occupazionali, la loro forte prevalenza non si esaurisce esclusivamente nel gruppo dei senza occupazione ma risulta forte anche tra gli inattivi (78.3%, 378 unità) e tra gli occupati (81.1%, 60 unità³¹), anche se il peso di quest'ultimo gruppo risulta essere marginale se si guarda il suo valore assoluto complessivo (74 unità totali).

L'Asse 2 restituisce, invece, una fotografia a tratti più complessa. Nonostante, come detto in precedenza, la netta prevalenza di uomini all'interno di quest'asse, se ci si sofferma sul titolo di studio più elevato (istruzione terziaria) si può notare come le donne superino, nella composizione, gli uomini. A livello complessivo, un'analisi più dettagliata fa emergere come, per le donne, la coesistenza di una situazione di disoccupazione associata al possesso di un titolo di studio elevato tocchi il 28.1% di esse, mentre per gli uomini questa condizione vale solo per l'11.5 % di essi.

Questo suggerisce come in alcuni casi persiste un duplice svantaggio associato alle donne partecipanti: la prevalenza di una condizione instabile nel mercato del lavoro (se non proprio di disoccupazione) associata all'avere un titolo di studio elevato ma difficile da spendere all'interno del mercato del lavoro.

³¹ Per accedere agli interventi era necessario essere disoccupati; coloro i quali hanno dichiarato di essere occupati in fase di iscrizione, rientrano fra gli occupati saltuari, condizione equiparabile a quella di disoccupazione.

FIGURA 19 PARTECIPANTI PER CONDIZIONE OCCUPAZIONALE PER GENERE, PER ASSE



Fonte: elaborazione di Iseri Europa su dati di monitoraggio della PA di Bolzano

5.3. I RISULTATI DELL'INDAGINE SULLE PARTECIPANTI

Il questionario (disponibile in appendice) è stato inviato tramite la piattaforma SurveyMonkey® il 31 maggio 2023 a 1.678 partecipanti donne con indirizzo e-mail; tuttavia, l'invio effettivo ha coinvolto un numero leggermente minore di soggetti, poiché:

- 5 indirizzi e-mail avevano in precedenza (probabilmente in occasione di precedenti sondaggi/indagini) selezionato l'opzione di non ricevere alcuna ulteriore comunicazione da parte della piattaforma;
- 104 indirizzi e-mail non risultavano attivi al momento dell'invio, o non erano corretti, e il messaggio è stato quindi respinto.

In conclusione, quindi, 1.569 partecipanti hanno ricevuto il questionario. A seguito del primo invio, è stato effettuato un *reminder* il giorno 6 giugno 2023, e l'indagine si è conclusa il 15 giugno 2023, raccogliendo un totale di 411 risposte, pari al 26,2% del totale degli invii correttamente inoltrati. Alcuni dei questionari erano in parte incompleti e quindi per diverse domande sono state ottenute all'incirca 230 risposte³².

³² Seppure il campionamento non abbia avuto finalità di rappresentatività statistica, secondo i conteggi standard con devianza standard al 50%, il margine di errore con 230 risposte sarebbe del 6% per un livello di confidenza del 95%.

5.3.1. Le caratteristiche delle rispondenti

Come mostra la Tabella 5, le 411 rispondenti hanno in prevalenza titolo di studio medio alti e la percentuale delle laureate (38%) quasi si avvicina a quella delle diplomate (44%). L'età è in prevalenza sotto i 40 anni (63%), ma la componente di donne giovani, cioè sotto i 30 anni, è minoritaria (32%) e vi è una significativa rappresentanza di tutte le classi di età. La cittadinanza è per il 68% italiana e per il 25% Extra-UE, quindi vi è una buona quota di donne immigrate. La partecipazione di donne di cittadinanza straniera coinvolge anche l'Asse 1 del PO, finalizzato al sostegno all'occupazione, e non dipende solo dalla partecipazione all'Asse 2, finalizzato al sostegno di target deboli e migranti, la quale risulta nel campione pari solo al 10%.

TABELLA 5 CARATTERISTICHE PER TITOLO DI STUDIO, ETÀ, NUCLEO FAMILIARE E POSIZIONE OCCUPAZIONALE DELLE RISPONDENTI (VALORI ASSOLUTI E %)

	Frequenza	%
Titolo studio		
Sino licenza media	73	17,8
IFTS e diploma secondaria II grado	181	44,0
ITS, laurea e oltre	157	38,2
Totale risposte	411	100,0
Età		
18-30	132	32,1
31-40	128	31,1
41-50	97	23,6
oltre 50	54	13,1
Totale risposte	411	100,0
Cittadinanza		
Italiana	278	67,6
UE	31	7,5
Extra-UE	102	24,8
Totale risposte	411	100,0
Asse di partecipazione al PO		
Asse 1	370	90,0
Asse 2	41	10,0
Totale	411	100,0
Nucleo familiare al momento della formazione		
Coppia con figli e/o parenti	167	40,7
Coppia senza figli	69	16,8
Sola	47	11,5
Sola con figli e/o parenti	127	31,0
Totale risposte	410	100,0
Posizione lavorativa al momento della formazione		
Inattiva	60	14,7
Disoccupata	289	70,8
Occupata	59	14,5
Totale risposte	408	100,0

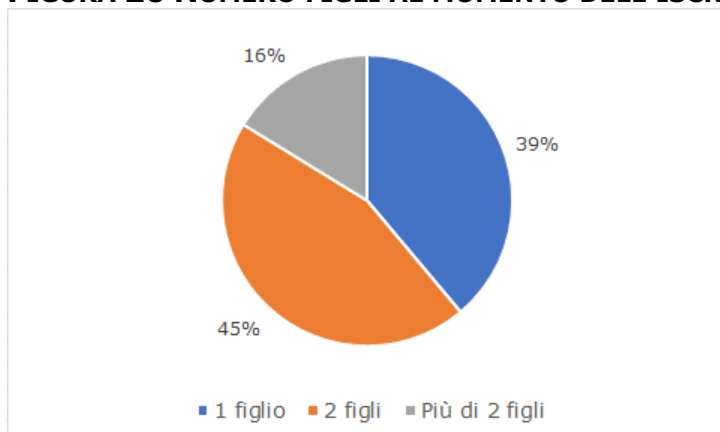
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Le donne intervistate al momento della formazione in prevalenza vivevano in coppia e una larga parte (41%) avevano figli o parenti nel nucleo familiare. Le donne sole sono il 43% del campione, ma ben il 31% ha figli o vive con parenti. La larga parte delle intervistate (71%) era disoccupata al momento della formazione, di cui il 12% era alla ricerca del primo impiego³³, mentre le inattive (studentesse pari a circa 5% e casalinghe al 10%) e le occupate hanno lo stesso peso, intorno al 15% delle intervistate.

³³ Queste risposte di dettaglio non sono state presentate nella tabella per brevità.

Tra le rispondenti che dichiaravano di avere figli (pari al 57% del totale), il 39% dichiara di avere un solo figlio, mentre il 45% ha due figli e il 16% più di due figli (Figura 20). In complesso le intervistate con figli hanno quindi un numero relativamente elevato di figli.

FIGURA 20 NUMERO FIGLI AL MOMENTO DELL'ISCRIZIONE AL CORSO



Nota: 234 rispondenti su 411

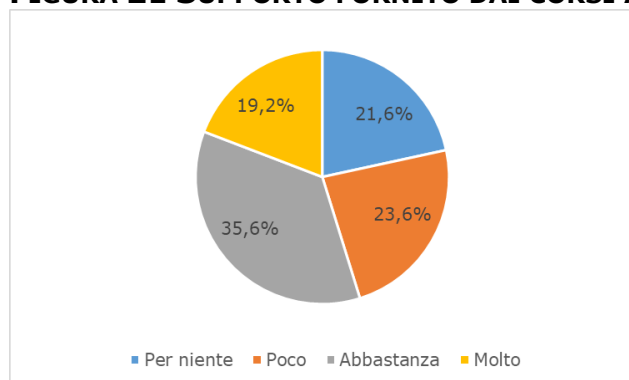
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

In generale, emerge un campione piuttosto variegato e con una significativa rappresentanza di molte delle componenti caratteristiche delle donne alla ricerca di lavoro. Questo assicura una visione piuttosto ampia delle problematiche di inserimento lavorativo delle donne. Si ricorda che il campione non ha cercato una rappresentatività specifica, dati i tempi ridotti per l'indagine e la difficoltà di raggiungere le partecipanti, e quindi le risposte dipendono dalla volontà delle intervistate a rispondere e ad offrire il loro punto di vista.

5.3.2. Il giudizio sul corso FSE

Nel questionario si chiedeva di fornire il proprio giudizio rispetto a quanto l'attività formativa a cui avevano partecipato le ha aiutate ad entrare nel mercato del lavoro (Figura 21). Dalle risposte emerge che circa il 56% ritiene che l'attività a cui ha preso parte sia stata abbastanza o molto utile per la propria collocazione nel mercato del lavoro. Un risultato complessivamente positivo, anche se indica una quota significativa di insoddisfatte (circa il 22%).

FIGURA 21 SUPPORTO FORNITO DAI CORSI AD ENTRARE NEL MERCATO DEL LAVORO

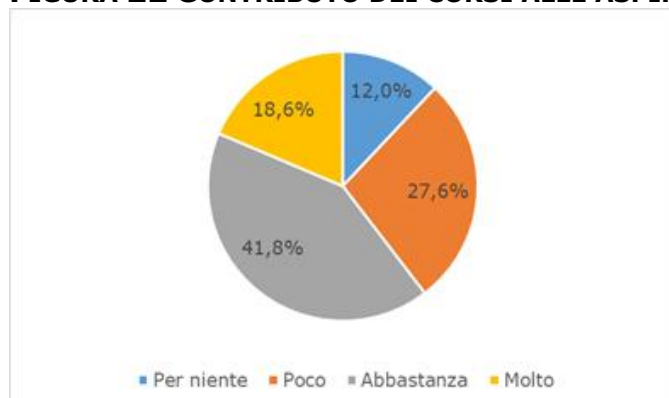


Nota: 407 rispondenti su 411
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Sebbene le differenze nella soddisfazione tra i diversi gruppi non siano molto elevate, è utile sottolineare che una maggiore soddisfazione emerge tra le donne tra i 40 e i 50 anni, le donne che vivono con figli e parenti e le donne con cittadinanza extra-UE. Vi è quindi una leggera prevalenza di soddisfazione tra coloro che probabilmente cercavano un reinserimento lavorativo o avevano comunque qualche difficoltà dovuta a una provenienza estera.

Un'altra domanda mirava a comprendere in che misura le attività finanziate avessero contribuito a soddisfare le ambizioni professionali delle partecipanti (Figura 22); in coerenza con le evidenze emerse dalla domanda precedente ma anche con una leggermente più elevata soddisfazione, circa il 60% ha affermato come il contributo sia stato "abbastanza" o "molto" significativo.

FIGURA 22 CONTRIBUTO DEI CORSI ALLE ASPIRAZIONI PERSONALI



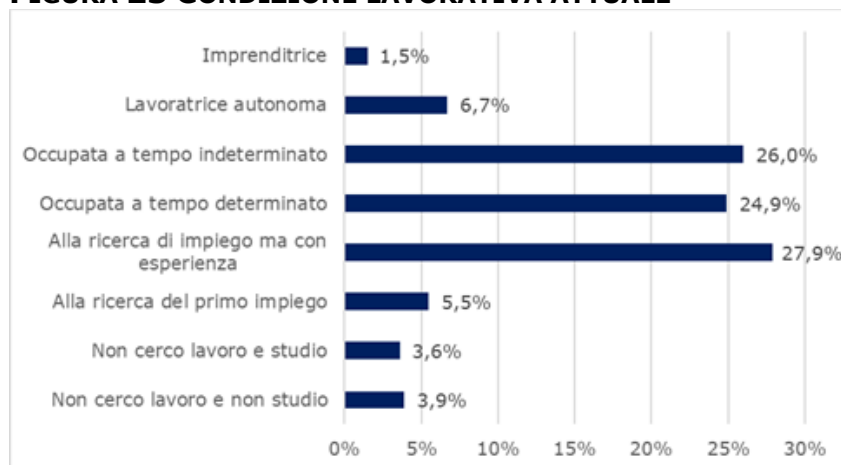
Nota: 409 rispondenti su 411
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Anche in questo caso i gruppi maggiormente soddisfatti si ritrovano nella classi di età più elevata; mentre una maggiore insoddisfazione si registra tra le donne che sono attualmente inattive, ciò forse riflette una maggiore disillusione di queste donne che hanno rinunciato a, o non possono, rimanere nel mercato del lavoro.

5.3.3. La condizione lavorativa attuale

Una parte del questionario si è incentrata sull'analisi della condizione attuale delle rispondenti (Figura 23): circa il 28% ha dichiarato di essere alla ricerca di un impiego ma ha già esperienza, mentre il 5,5% è alla ricerca del primo impiego. Il 59,1% delle rispondenti, invece, è attualmente impiegata, in contrasto con il 14,5% precedente alla partecipazione ai progetti FSE. Questo dato, sebbene non possa essere confermata la causalità diretta fra formazione erogata e ingresso/re-inserimento nel mercato del lavoro, è sicuramente positivo poiché suggerisce la presenza di un reale contributo del FSE all'occupazione delle partecipanti.

FIGURA 23 CONDIZIONE LAVORATIVA ATTUALE



Nota: 330 rispondenti su 411

Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

È utile soffermarsi sul cambiamento della condizione occupazionale delle rispondenti, verificando i flussi avvenuti tra il periodo che ha preceduto la formazione e il periodo successivo. La Tabella 6 mostra come su 237 donne che avevano dichiarato di essere disoccupate al momento della formazione, al momento dell'intervista 147 sono occupate (con un successo pari al 62% del totale iniziale).

TABELLA 6 CONFRONTO TRA POSIZIONE LAVORATIVA PRIMA DELLA FORMAZIONE E DOPO LA FORMAZIONE

Posizione lavorativa alla formazione	Posizione lavorativa attuale			
	Inattiva	Disoccupata	Occupata	Totale
Inattiva	14	15	17	46
Disoccupata	84	6	147	237
Occupata	12	3	31	46
Totale	110	24	195	329
Valori %				
Inattiva	4%	5%	5%	14%
Disoccupata	26%	2%	45%	72%
Occupata	4%	1%	9%	14%
Totale	33%	7%	59%	100%

Fonte: elaborazione Ismeri Europa

Se confrontato con i carichi di cura, l'effetto positivo sull'occupazione è stato leggermente superiore per le donne con carichi di cura rispetto alle donne senza questi

carichi; difatti, le donne in precedenza disoccupate con carico di cura che ora hanno un impiego sono pari al 62.6% (77 su 123), mentre le disoccupate che hanno trovato un'occupazione ma che non avevano doveri di cura sono pari al 60.4% (68 su 112).

E' necessario anche segnalare una crescita delle donne inattive che passano da 46 a 110 e molte di queste vengono dal gruppo di donne precedentemente disoccupate, a indicare importanti effetti di "scoraggiamento" tra le donne. Tra le inattive vi è una presenza maggiore della media di donne con titoli bassi, di giovani che solo in parte continuano a studiare e di donne sopra i 50 anni che probabilmente hanno deciso di ritirarsi dal mercato del lavoro. Vi sono quindi comportamenti molto diversi su cui lo "scoraggiamento", fortemente cresciuto nel periodo di pandemia, può aver accentuato le motivazioni per l'inattività.

Le rispondenti attualmente occupate hanno indicato l'inquadramento contrattuale e dalle risposte emerge che quasi l'80% di coloro che hanno dichiarato di essere occupate ha un contratto di lavoro dipendente, mentre solo il 7% circa è una libera professionista (Figura 24).

FIGURA 24 INQUADRAMENTO CONTRATTUALE ATTUALE



Nota: 212 rispondenti su 411. Hanno risposto solo coloro che hanno precedentemente indicato di lavorare
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Anche per questa domanda è utile fare un affondo sulle donne che sono passate da un precedente stato di disoccupazione ad uno attuale di occupazione. Su 145 unità precedentemente disoccupate, 117 (81%) di esse hanno dichiarato di essere attualmente occupate con un contratto da lavoro dipendente (indeterminato o determinato), mentre 12 (8.3%) hanno dichiarato di avere un contratto da lavoro atipico. Più residuale, invece, è la quota di coloro le quali hanno dichiarato di esercitare come Partita Iva (7 unità pari al 4.8%) (non libero professionista) o come libero professionista (9 unità pari al 6.2%).

Un'altra domanda approfondiva la tipologia d'impiego a tempo pieno o parziale delle rispondenti (Figura 25), mettendo in evidenza che il 45% circa lavora a tempo pieno, un 40% ha scelto un lavoro part-time, mentre oltre il 14% ha dovuto ridurre il tempo di lavoro sebbene vorrebbe poter lavorare a tempo pieno. Questi risultati confrontati con i doveri di cura richiesti in un'altra domanda, indicano che la maggioranza di coloro che accettano il tempo parziale per propria scelta hanno obblighi di cura; mentre la maggioranza di coloro che vorrebbero un tempo più lungo ma non gli è stato concesso dal datore di lavoro non hanno obblighi di cura. Sebbene i dati non siano molto numerosi, si conferma come gli obblighi di cura influiscano sulle scelte lavorative.

FIGURA 25 TEMPO LAVORATIVO ATTUALE



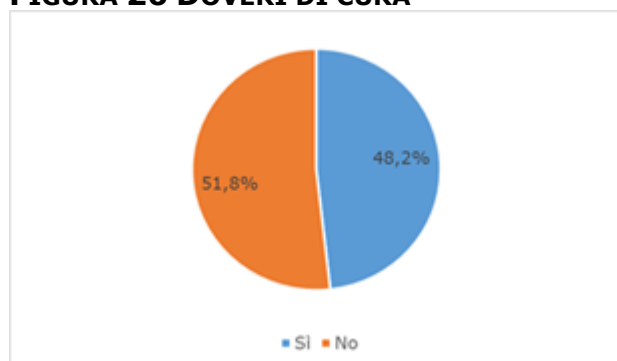
Nota: 207 rispondenti su 411. Hanno risposto coloro che hanno in precedenza indicato di lavorare
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Un'analisi più dettagliata, e prendendo in considerazione le 145 donne che hanno dichiarato di aver trovato un'occupazione dalla formazione ad adesso, mostra come la maggior parte di esse (68) abbiano ottenuto un'occupazione a tempo pieno, 58 abbiano ottenuto un'occupazione a tempo parziale ma per loro scelta, mentre 19 hanno trovato un'occupazione a tempo parziale ma preferirebbero che si trasformasse in un'occupazione a tempo pieno.

5.3.4. Le difficoltà di inserimento lavorativo delle donne

Un aspetto importante per la possibilità di lavorare è l'effettivo impegno delle rispondenti nella vita familiare e i relativi doveri di cura, attività che molto spesso tende – anche a causa di stereotipi culturali – a ricadere sulle donne. Tra le intervistate poco meno della metà delle rispondenti ha risposto di dover adempiere a tali doveri (Figura 26). I doveri di cura risultano più elevati: tra le donne con età 31-40 anni, l'età in cui generalmente si crescono i figli; tra le donne con cittadinanza straniera sia UE che extra UE non risultano, invece, significative differenze tra le donne con diversi titoli di studio.

FIGURA 26 DOVERI DI CURA

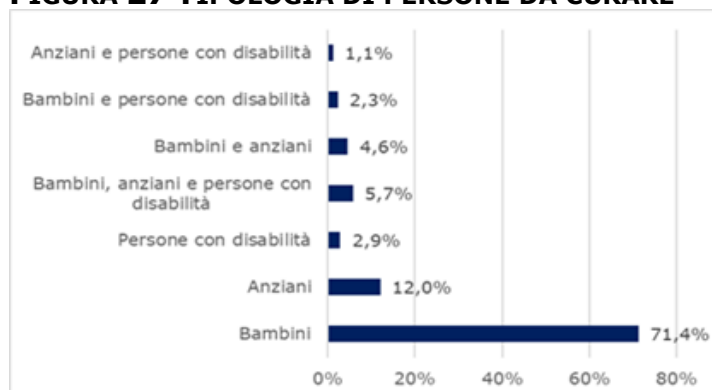


Nota: 328 rispondenti su 411
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Esaminando il tipo di doveri di cura (Figura 27), le rispondenti in netta maggioranza hanno risposto di doversi occupare dei propri figli (71,4%), mentre circa il 12% ha doveri di cura verso pensione anziane. Coloro che hanno doveri di cura verso categorie

multiple di soggetti rappresenta una quota limitata delle rispondenti e anche in questo caso in circa il 12% vi è comunque la necessità di accudire i bambini.

FIGURA 27 TIPOLOGIA DI PERSONE DA CURARE



Nota: 175 rispondenti su 411. Hanno risposto coloro che hanno indicato di avere doveri di cura
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Un'altra domanda ha investigato gli effetti, se ve ne sono stati, della maternità sulla carriera delle rispondenti (Figura 28). In circa l'80% dei casi le rispondenti hanno evidenziato che la maternità ha inciso in maniera negativa sul proprio lavoro, dovendo nel caso più frequente (circa il 40% del totale) smettere di lavorare e nel restante 40% subendo ritardi di carriera o dovendo ridurre il proprio orario e impegno lavorativo.

FIGURA 28 EFFETTI DELLA MATERNITÀ SULLA CARRIERA



Nota: 204 rispondenti su 411. Hanno risposto coloro che hanno indicato di avere figli
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

La Figura 29 indica in che misura le rispondenti giudichino facile la conciliazione fra lavoro e vita familiare. La maggioranza delle rispondenti (36,7%) non trova difficoltà; circa il 16% ha dichiarato di non avere problemi grazie all'utilizzo di strumenti specifici per la conciliazione e/o lo smart working. Tuttavia, in circa il 40% delle intervistate, emerge una difficoltà nella gestione del tempo di lavoro che ha portato alla riduzione del tempo da poter dedicare al lavoro (16,4%) o alla riduzione del tempo a disposizione per la propria vita personale in termini di svago o riposo (23,2%). E' interessante notare che queste risposte, incrociate con quelle alla domanda precedente sulla cura, non mostrano grandi differenze tra le risposte di chi ha doveri di cura dalle risposte di coloro che non hanno doveri di cura; questo sembrerebbe indicare che per le rispondenti è il

tipo di lavoro a creare le difficoltà di conciliazione prima ancora dei doveri di cura³⁴. Inoltre, le donne che lavorano a tempo parziale “involontario” segnalano in misura maggiore della media la difficoltà a conciliare il lavoro con la famiglia e a dover rinunciare a tempo per sé e lo svago; vi sono, quindi, situazioni in cui le donne devono rinunciare a lavoro e svago contemporaneamente, seppure non molto numerose.

FIGURA 29 FACILITÀ DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

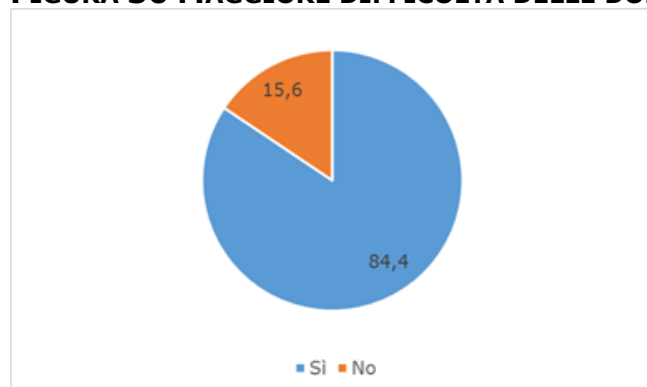


Nota: 324 rispondenti su 411; era possibile dare più di una risposta.

Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Successivamente è stato chiesto in termini molto generali se le intervistate ritengono che le donne abbiano maggiori difficoltà nel mondo del lavoro (Figura 30) e la netta maggioranza (84,4%) ha risposto affermativamente. Le percentuali delle risposte non sono molto differenti nelle diverse classi di età e per i diversi titoli di studio, mentre sono più pronunciate le difficoltà nel caso delle risposte delle donne italiane e in coloro che hanno contratti a tempo parziale ma vorrebbero lavorare maggiormente. Nel caso delle differenze in base alla cittadinanza è possibile che non solo le esperienze lavorative siano differenti tra italiane e straniere, ma anche la percezione e l'interpretazione culturale dei fenomeni di discriminazione siano percepiti diversamente; tuttavia, per analisi più precise sarebbero necessarie dati più dettagliati di quelli disponibili in questa valutazione.

FIGURA 30 MAGGIORE DIFFICOLTÀ DELLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO



Nota: 328 rispondenti su 411.

Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

³⁴ E' bene ricordare che a questa domanda hanno risposto anche donne che al momento non lavorano ma hanno precedenti esperienze lavorative e a quelle si riferiscono nelle risposte.

È stato quindi chiesto di approfondire la precedente risposta, andando ad esplicitare quali sono i principali motivi di quelle difficoltà (Figura 31). Dalle risposte emerge in prevalenza la motivazione relativa ai doveri di cura che hanno le donne (43%), e anche alla necessità di ulteriori politiche di conciliazione, così da permettere alle donne una piena partecipazione al lavoro. Segue per importanza la maternità, la quale impone una pausa lavorativa (37%). Poi, quasi il 30% delle risposte si è concentrato sulla risposta “aspetti culturali discriminatori che si traducono in consuetudini”, ovvero legati alla concezione “tradizionale” del ruolo della donna all’interno della famiglia, ma anche a vere e proprie discriminazioni di genere subite sul luogo di lavoro. Fra coloro che hanno selezionato la risposta “altro” emergono alcuni aspetti interessanti, fra cui:

- l’affidamento di minori responsabilità e ruoli con mansioni più basse alle donne;
- l’affidamento di attività lavorative, quali la “pulizia del negozio” alle commesse, sebbene vi sia la presenza di uomini che svolgono lo stesso lavoro;
- necessità di supporti specifici per le persone con disabilità nel trovare lavoro.

FIGURA 31 MOTIVI PRINCIPALI DELLE DIFFICOLTÀ



Nota: 298 rispondenti su 411. Hanno risposto coloro che hanno indicato in precedenza che le donne hanno più problemi degli uomini nel mondo del lavoro. Ogni rispondente poteva indicare le due opzioni principali. Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Si riscontra un’eterogeneità delle risposte rispetto alla media generale, soprattutto se si confrontano le risposte con le fasce d’età. Le più giovani prevalentemente convengono che gli aspetti culturali giocano un ruolo determinante (una su due ha espresso tale difficoltà), ma al crescere dell’età diminuisce il peso assegnato a tale ragione, ed acquisiscono rilevanza le insufficienti politiche di orientamento e inserimento al lavoro per le donne (31-40 anni) e le insufficienti politiche assistenziale che dovrebbero favorire la conciliazione vita-lavoro (Over 50).

5.3.5. I servizi utili all’inserimento lavorativo

Alle rispondenti è stato chiesto di indicare secondo la loro esperienza quali servizi siano maggiormente utili per facilitare la ricerca di lavoro (Figura 32). La maggioranza delle risposte è confluita su “Servizi di orientamento” specificamente rivolti alle donne (54,4%), seguita da servizi specialistici di supporto individuale (27,8%) e da servizi di preparazione ai colloqui di lavoro e su come rispondere alle offerte di lavoro (23,6). Poco meno del 14% riscontra la necessità di servizi specifici di supporto alla cura di bambini/anziani/persone con disabilità, mentre circa il 12% non ritiene vi sia la

necessità di alcun servizio specifico. Fra coloro che hanno indicato "Altro" (11%), si possono citare le seguenti necessità di:

- tirocini in accompagnamento alle lezioni teoriche;
- supporto per l'ottenimento del patentino di bilinguismo o per l'ottenimento della certificazione linguistica di tedesco;
- contatti di aziende che possono essere interessate al profilo oggetto del corso;
- servizi ad hoc sull'imprenditoria femminile e su come avviare una propria attività.

FIGURA 32 SERVIZI UTILI PER LA RICERCA DI LAVORO



Nota: 327 rispondenti su 411. Ogni rispondente poteva indicare più opzioni
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Una ulteriore analisi delle risposte mostra come, al di là di un punto comune a tutte le rispondenti riguardo la necessità di potenziare i servizi di orientamento, vi siano delle diverse necessità a seconda dell'età e dunque anche dell'esperienza eventualmente già maturata nel mondo del lavoro. Per la fascia più giovane (18-30 anni), assumono più importanza della media i servizi specialistici di supporto individuale così come i servizi per la preparazione delle domande e dei colloqui di lavoro; mentre per le donne più adulte è soprattutto il potenziamento dell'orientamento che trova maggiore consenso.

Questa tendenza è visibile anche quando si mettono a confronto le opinioni sui servizi con la cittadinanza delle rispondenti. Anche in questo caso, restando ferma la necessità di potenziare i servizi dedicati all'orientamento, al variare della cittadinanza delle rispondenti variano anche le necessità. Se per le donne italiane vi è la necessità di un affiancamento individuale a supporto della persona (coaching, psicologo etc.), per le donne straniere (UE ed Extra-UE) assumono notevole importanza i servizi per la preparazione delle domande e per la stesura di cv e lettere di presentazione, fattore che potrebbe essere dettato da una scarsa conoscenza della lingua del Paese ospitante. Inoltre, per le donne provenienti da Paesi al di fuori della UE i servizi per l'orientamento precedentemente descritti assumono un ruolo centrale per la ricerca del lavoro, sia per venire a conoscenza delle opportunità di lavoro stesso sia, e questa è un'ipotesi, per districarsi meglio in un mercato del lavoro di cui hanno poca conoscenza.

E' stato chiesto alle intervistate di indicare in che modo si può favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro (Figura 33). Oltre i 2/3 delle risposte si sono indirizzati alla necessità di flessibilità organizzativa sul posto di lavoro e alla necessità di incrementare i servizi di assistenza e cura disponibili. Significativa anche la necessità, indicata in oltre il 30% dei casi, di estendere il congedo di paternità obbligatorio, così da fornire un maggiore supporto alle donne all'interno della famiglia. Fra coloro che hanno indicato "Altro", emergono le seguenti proposte:

- assicurare l'effettiva parità di retribuzione;
- prevedere la diffusione di un'adeguata cultura di genere all'interno delle aziende;
- formazione, orientamento e supporto specifico per donne che non hanno potuto proseguire gli studi;
- predisposizione sul luogo di lavoro di asili nido che consentano alla donna di recarsi sul posto di lavoro senza precludere la propria carriera.

FIGURA 33 COME FAVORIRE PARTECIPAZIONE DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO



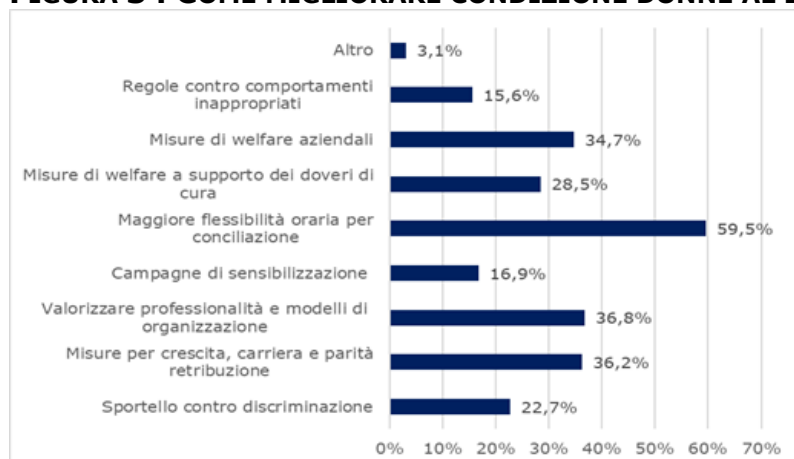
Nota: 328 rispondenti su 411. Ogni rispondente poteva indicare tre opzioni.

Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Le donne con cittadinanza italiana, tra le soluzioni qui proposte, pretendono in maniera equivalente sia per una maggiore flessibilità sia per un incremento dei servizi rivolti all'assistenza all'infanzia (rispettivamente, 64% e 60% delle risposte), mentre per le donne con cittadinanza UE si nota una forte concentrazione verso l'adozione di misure volte a garantire una più ampia flessibilità organizzativa sul posto di lavoro (89% delle risposte). Le donne con cittadinanza Extra UE, invece, pur mostrando le stesse preferenze espresse dalle donne italiane, pretendono in misura leggermente maggiore per il potenziamento dei servizi di assistenza all'infanzia (65% dei casi).

Una successiva domanda ha chiesto un parere su come migliorare la condizione delle donne sul luogo di lavoro (Figura 34). Quasi il 60% delle risposte ha indicato la necessità di una maggiore flessibilità oraria, seguita poi dalla necessità di garantire una parità di retribuzione e crescita interna all'azienda (36%), oltre a valorizzare la professionalità e il ruolo delle donne sul luogo di lavoro (37%). Fra coloro che hanno indicato "Altro" vi sono risposte sostanzialmente assimilabili alle opzioni già previste, ma in due casi è emersa la necessità di sensibilizzazione aziendale anche fra le altre colleghe donne e non solo fra il personale maschile.

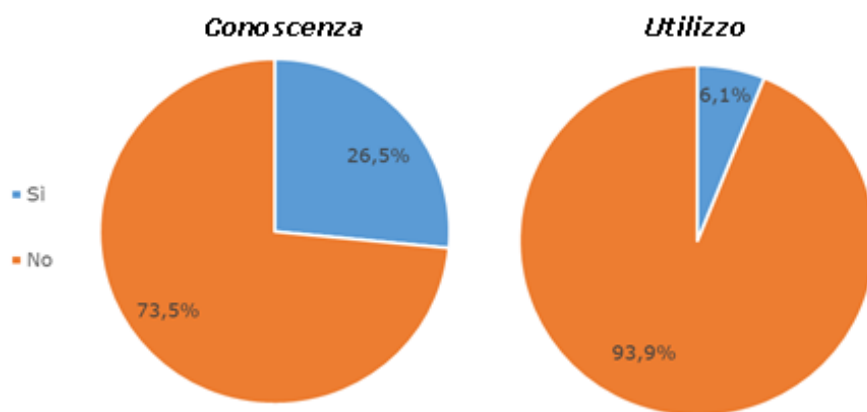
FIGURA 34 COME MIGLIORARE CONDIZIONE DONNE AL LAVORO



Nota: 326 rispondenti su 411. Ogni rispondente poteva indicare tre opzioni.
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

Un'ultima domanda puntava a rilevare il grado di conoscenza del "Servizio Donna", ufficio provinciale che fornisce consulenza legale e supporto specifico alle donne, e favorisce campagne di sensibilizzazione sulla parità di genere. Oltre il 70% delle rispondenti, tuttavia, dice di non conoscerne l'esistenza di questo servizio (Figura 35). In base a quanto emerso anche nel capitolo precedente rispetto all'importanza di tale ufficio, risulta evidente l'importanza di pubblicizzare le attività che il Servizio Donna offre. E' comunque significativo che la conoscenza del "Servizio Donna" è maggiore dove è presumibile vi siano i maggiori svantaggi: tra le disoccupate, le donne straniere, le donne con titoli di studio sino alla licenza media. Da questo punto di vista, il servizio sembra assolvere al sostegno delle fasce meno forti di lavoratrici.

FIGURA 35 CONOSCENZA E UTILIZZO DEL SERVIZIO DONNA



Nota: 328 rispondenti su 411 (Conoscenza) e 327 rispondenti su 411 (Utilizzo)
Fonte: elaborazione di Ismeri Europa

La domanda successiva mirava a comprendere quante rispondenti avessero usufruito delle opportunità offerte dal Servizio Donna; il 6% delle intervistate ha segnalato di aver utilizzato il servizio. Questa quota, se messa a confronto con circa il 26% che conosce l'esistenza del Servizio, risulta limitata, ma, come per la conoscenza del servizio, è concentrata nelle fasce più deboli delle intervistate.

5.4. ALCUNE CONSIDERAZIONI SUI RISULTATI DELL'INDAGINE

In base ai flussi lavorativi tra prima e dopo le attività FSE, i corsi di formazione sono stati un utile strumento per favorire l'occupazione e il reinserimento nel mercato del lavoro delle donne. L'occupazione raggiunta è in prevalenza con contratto da lavoro dipendente (indeterminato o determinato) e a tempo pieno, e questo risultato è stato raggiunto soprattutto dalle donne che avevano carichi di cura da dover affrontare all'interno della sfera familiare, e che in molti casi avevano rinunciato alla ricerca di una occupazione o avevano abbandonato il mercato del lavoro per via di tali responsabilità. Una preoccupazione rimane per le donne che hanno scelto l'inattività dopo il corso e una cui parte sembra sicuramente influenzata da difficoltà di inserimento.

Le analisi, inoltre, mettono in evidenza come le difficoltà che le donne incontrano nel mercato del lavoro, così come le possibili soluzioni a questi problemi, differiscono se osservate lungo alcune caratteristiche socio-demografiche. Le donne più giovani individuano nei fattori culturali la principale fonte di difficoltà, e al crescere dell'età acquisiscono importanza fattori quali le insufficienti politiche di orientamento e le scarse politiche assistenziali per la conciliazione vita-lavoro.

Stessa differenza la si riscontra in merito a quelli che possono essere i servizi più utili per la ricerca di lavoro. A giocare un ruolo centrale sembra essere un fattore soggettivo come la pregressa esperienza nel mondo del lavoro, in quanto le donne più giovani ritengono essenziale il potenziamento dei servizi collegati alla preparazione delle domande di presentazione alle candidature e alla redazione dei cv, mentre le donne più adulte ritengono importante il potenziamento dei servizi specialistici di supporto individuale e di coaching. Questo risultato, seppure da approfondire, suggerisce una riflessione sui servizi da offrire e come disegnarli rispetto ai diversi target di donne da assistere.

Anche tra le possibili soluzioni proposte per favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro sono emerse interessanti differenze tra le rispondenti. Le donne italiane hanno un'alta propensione ad individuare nella flessibilità dell'organizzazione del lavoro, tra le altre cose, lo strumento che potrebbe facilitare il loro ingresso nel mondo del lavoro. Differentemente, le donne con cittadinanza extra-UE, invece, individuano soprattutto nel potenziamento dei servizi di assistenza all'infanzia il fulcro della questione.

6. RISPOSTE ALLE DOMANDE E CONCLUSIONI

In questo capitolo conclusivo si propongono le evidenze raccolte per rispondere alle domande di valutazione esposte inizialmente, le quali hanno guidato l'analisi. In particolare, si intende evidenziare le buone pratiche adottate fino ad ora e come il PO FSE 2014-2020 ha affrontato la disparità di genere e lo sviluppo sostenibile nella Provincia autonoma di Bolzano.

1) Quali sono le principali difficoltà del mercato del lavoro femminile nella Provincia autonoma di Bolzano e in che misura il FSE può affrontarle?

Come messo in evidenza dalle analisi, la condizione delle donne nel mercato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano è migliore, sia per attività sia per livello di disoccupazione, di quella delle altre regioni italiane. Nel 2022 vi erano circa 3,7 mila donne disoccupate pari a un tasso di disoccupazione del 4%; i tassi di disoccupazione femminile per età, compresi quelli giovanili, convergono negli ultimi anni verso la media a indicare che non vi sono gruppi particolarmente svantaggiati.

Quei valori sono da "piena occupazione" e sembrano indicare una disoccupazione femminile frizionale. Tuttavia, il mercato del lavoro femminile nella Provincia autonoma di Bolzano sconta difficoltà simili a quelle riscontrabili a livello nazionale, ovvero un tasso di occupazione inferiore a quello degli uomini e un tasso di disoccupazione più alto, con la conseguenza che una posizione più debole delle donne all'interno del mercato del lavoro può avere riflessi negativi sul rischio di povertà e di esclusione sociale. La crescita dell'occupazione femminile, sebbene trainata dalla buona performance complessiva della Provincia, mostra come essa sia dovuta soprattutto all'aumento dell'occupazione nei settori caratterizzati da bassa produttività, come quello alberghiero, della ristorazione e del commercio, un'occupazione, e quindi condizionata dalla presenza di bassi salari, bassa qualificazione, soprattutto rispetto ai settori dove la presenza di tecnologie ad alta intensità di capitale sostengono la produttività e la crescita delle retribuzioni.

Per sviluppare la parità di genere nel mercato del lavoro provinciale è necessario allora ridurre quegli squilibri e favorendo la partecipazione femminile al mercato e allo stesso tempo, dati gli ottimi risultati sinora conseguiti, è possibile concentrarsi a migliorare la qualità del lavoro femminile. In questo quadro il FSE può sostenere l'occupazione femminile in settori meno soggetti agli shock del mercato del lavoro, con alta produttività e che portano in dote salari più elevati. Dall'altro, tramite interventi formativi volti a sostenere la formazione sulle competenze, anche per coloro che sono già inserite nel mercato del lavoro, puntando ad un consolidamento non solo in termini occupazionali, ma anche come forma di tutela e garanzia dai fenomeni di marginalizzazione sociale. In particolare, le donne immigrate mostrano, sia nell'analisi del contesto socio-economico sia nell'indagine sulle partecipanti, delle debolezze strutturali di cui il FSE potrebbe farsi carico, anche nella prospettiva di una continuità dei flussi migratori.

2) In che modo il PO FSE 2014-2020 della Provincia autonoma di Bolzano ha affrontato le disparità di genere? In che misura i progetti finanziati hanno contribuito al principio delle pari opportunità?

I progetti finanziati dal FSE hanno permesso di realizzare formazioni che, anche a parere di una significativa quota di partecipanti, hanno contribuito alla realizzazione di percorsi individuali e professionali nel mercato del lavoro. Inoltre, nella selezione dei progetti si è tenuto conto dei principi di pari opportunità e non discriminazione, e questo può aver favorito una maggiore efficacia nell'inserimento delle donne nel mercato del lavoro.

Tale operatività è stata possibile grazie ad una collaborazione costante e continuativa tra l'Ufficio del Fondo sociale europeo e l'ufficio della Consigliera di Parità, permettendo in questo modo scambi e supporto sul piano organizzativo e decisionale. Questa collaborazione sembra connotarsi come una buona prassi e dovrebbe continuare nel FSE+. Allo stesso tempo un'azione di mainstream di genere che coinvolga tutti gli uffici provinciali nel declinare i propri interventi secondo i principi di parità può essere utile e può essere sostenuta dal FSE+, ove la Provincia autonoma di Bolzano decida di promuoverla anche in relazione al FESR e ad altri interventi.

3) Quali sono stati i risultati e gli impatti degli interventi PO FSE sull'occupazione femminile?

Gli interventi del PO FSE hanno agito in maniera positiva sulle disparità di genere, favorendo una maggiore partecipazione femminile all'interno del mercato del lavoro. Nel periodo compreso tra il 2016 ed il 2022, la forza lavoro femminile è cresciuta ad un ritmo più sostenuto rispetto a quella maschile e, nel periodo immediatamente successivo alla crisi pandemica, ha mostrato una ripresa più vigorosa rispetto alla controparte maschile. Inoltre, se ci si sofferma sulla seconda metà del ciclo di programmazione, si può vedere come uno dei risultati ascrivibili agli interventi del PO FSE sia stato quello di favorire la crescita occupazionale sia delle donne più giovani sia della componente più adulta, grazie anche all'attivazione di percorsi di formazione sia continua che di avviamento al lavoro. A ciò si aggiunga come, se si osserva il differenziale tra il 2016 ed il 2022 – quindi a programmazione conclusa, si può notare come la percentuale di donne 15-64 occupate, sul totale delle 15-64 residenti, abbia registrato un incremento, passando dal 66% del 2016 a quasi il 70% del 2022, mentre è rimasta invariata la percentuale degli uomini, fissa al 78%.

Oltre a ciò, l'indagine rivolta alle partecipanti agli interventi degli Assi 1 e 2 ha fatto emergere in concreto l'importanza dei progetti finanziati dal Programma Operativo. Sebbene i dati non permettano una completa generalizzazione dei risultati, vista sia la percentuale di risposte ottenute che supera di poco il 26% degli invii totali - con alcune partecipanti che hanno risposto solo parzialmente - sia il fatto che si tratta di un campione non probabilistico, emerge chiaramente una differenza sostanziale nella condizione lavorativa pre-partecipazione e post-partecipazione: se all'ingresso nel percorso formativo solo il 14,5% delle donne era occupato, il 59% è attualmente occupato. Oltre a ciò, quasi il 60% delle rispondenti ha confermato l'utilità delle attività formative a cui ha partecipato nell'ingresso (o re-inserimento) nel mercato del lavoro, e più del 50% ha affermato che queste hanno contribuito anche alla realizzazione delle proprie aspirazioni lavorative.

Queste evidenze, sebbene sarebbero necessarie indagini più precise sui percorsi lavorativi, suggeriscono quindi un contributo più che positivo delle attività del PO FSE 2014-2020 ha avuto sulle partecipanti. Le evidenze sono ancora più significative se si pensa che la maggioranza delle rispondenti ha doveri di cura (principalmente bambini) e ha affermato che tali doveri hanno influito negativamente sulla permanenza nel mercato del lavoro o sull'avanzamento di carriera. Ovviamente, sebbene il Programma Operativo FSE si iscriva in un sistema provinciale di welfare più ampio e già particolarmente forte, è emerso anche un significativo, seppure minoritario, livello di insoddisfazione si è registrato tra le partecipanti intervistate; tuttavia, questi fattori non riducono il contributo del PO FSE al miglioramento della condizione femminile, ma semmai richiedono attenzione nel disegno degli interventi del FSE+.

4) Quale è stato il contributo del PO FSE al principio dello sviluppo sostenibile?

Dalle analisi documentali e dalle interviste realizzate emerge una stretta connessione tra le priorità di investimento del PO FSE 2014-2020 e le strategie per lo sviluppo sostenibile adottate in Alto Adige. Non vi è stato un contributo diretto di fondi, ma si è registrata una collaborazione proficua sul piano organizzativo e comunicativo tra l'Ufficio del Fondo sociale europeo, l'Ufficio della Consigliera di Parità e l'Ufficio dell'Incaricato speciale per la sostenibilità. Le diverse istituzioni hanno realizzato un percorso collaborativo coinvolgendo i diversi dipartimenti e ripartizioni dell'amministrazione provinciale, la scuola e tutti gli enti di formazione di ogni ordine e grado presenti nella Provincia, e anche la società civile attraverso le associazioni e il consiglio delle/dei cittadine/i. L'incaricato speciale sottolinea che la sostenibilità intesa come parte integrante di ogni agire politico, sociale ed economico (mainstream) è rientrata in ogni azione formativa e di disseminazione di tutti i progetti formativi implementati con il PO FSE 2014-2020, ad esempio negli Istituti Scolastici.

5) In che modo la programmazione 2021-2027 può contribuire al problema dell'occupazione femminile e alla parità di genere? In che misura il PR FSE+ 2021-2027 può contribuire allo sviluppo sostenibile?

Il Programma FSE+ 2021-2027 parte dall'esperienza acquisita nella programmazione 2014-2020, che ha manifestato una lentezza di avvio, causata dalle poche unità di lavoro che hanno dovuto gestire una macchina molto complessa. Nonostante tale criticità, si è riusciti ad implementare progetti formativi che sul territorio hanno risposto alle esigenze professionali delle donne, come dimostrano i risultati dell'indagine sulle partecipanti.

Nella nuova programmazione si suggerisce di mantenere una collaborazione costante tra le istituzioni e si consiglia di rafforzare il rapporto di collaborazione con il Servizio Donna, che può coprire fasce deboli della popolazione femminile, ipotesi evidenziata dalle stesse intervistate, prevenendo anche l'inclusione del Servizio Donna nei progetti da sostenere o una sua integrazione con altri progetti formativi.

Un ulteriore suggerimento deriva dalle stesse partecipanti intervistate, le quali indicano un bisogno di orientamento e accompagnamento nel mercato, il quale, in accordo con le strategie provinciali, può essere sviluppate insieme ai corsi di formazione o richiesto ai servizi di intermediazione lavoro.

L'analisi realizzate suggerisce anche di continuare le valutazioni sulle questioni di genere per vedere nei prossimi anni i progressi realizzati rispetto a quanto qui evidenziato. Inoltre, potrebbe essere utile condurre delle analisi riguardo ai target di donne maggiormente bisognose di supporto e al tipo di formazione necessario, e per conoscere dalle imprese quali attività possono favorire maggiormente l'inclusione lavorativa delle donne (anche alla luce dei nuovi obblighi di certificazione della parità di genere e delle diverse iniziative prese dal PNRR). Queste analisi dovrebbero anticipare, o accompagnare, l'individuazione dei nuovi progetti formativi per il PR FSE+ 2021-2027.

Rispetto alla sostenibilità ambientale, la sfida per il futuro sembra sicuramente quella di convogliare, in modo efficiente ed efficace, la sostenibilità ambientale nei diversi ambiti strategici del PR FSE+. L'incaricato alla sostenibilità augura che vengano sempre più rafforzate le azioni di controllo, attraverso normative e prassi adeguate. In particolare, l'obiettivo è di concretizzare e portare a termine gli obiettivi definiti nel documento strategico attraverso l'implementazione del Clima Check, ossia un sistema che consenta di controllare che tutte le delibere dell'Alto Adige contribuiscano a migliorare la cultura della sostenibilità. La crescente domanda per interventi ambientali rende anche possibile una integrazione tra i principi di sostenibilità e gli obiettivi di creazione di lavoro di qualità; in questo contesto il FSE+ può operare con attività di supporto formativo e di creazione di competenze superiori, anche universitarie, alla progettazione di mitigazione e adattamento al *climate change*.

BIBLIOGRAFIA

- Aassve, A., Fuochi, G., Mencarini, L., & Mendola, D. (2015). What is your couple type? Gender ideology, housework sharing, and babies. *Demographic Research*, 32, 835–858. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2015.32.30>
- Anelli, M., & Peri, G. (2015). Gender of Siblings and Choice of College Major. *CESifo Economic Studies*, 61(1), 53–71. <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifu028>
- Bardasi, E., & Gornick, J. C. (2000). Women and Part-Time Employment: Workers' Choices and Wage Penalties in Five Industrialized Countries.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family* (Enl. ed). Harvard University Press.
- Bertrand, M. (2011). New Perspectives on Gender. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1543–1590). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02415-4](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02415-4)
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). Female Labor Supply: Why Is the United States Falling Behind? *American Economic Review*, 103(3), 251–256. <https://doi.org/10.1257/aer.103.3.251>
- Brilli, Y., Del Boca, D., & Pronzato, C. D. (2016). Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy. *Review of Economics of the Household*, 14(1), 27–51. <https://doi.org/10.1007/s11150-013-9227-4>
- Carrell, S. E., Fullerton, R. L., & West, J. E. (2009). Does Your Cohort Matter? Measuring Peer Effects in College Achievement. *Journal of Labor Economics*, 27(3), 439–464. <https://doi.org/10.1086/600143>
- Carrell, S. E., & Hoekstra, M. L. (2010). Externalities in the Classroom: How Children Exposed to Domestic Violence Affect Everyone's Kids. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(1), 211–228. <https://doi.org/10.1257/app.2.1.211>
- Chiappori, P.-A., Dias, M. C., & Meghir, C. (2018). The Marriage Market, Labor Supply, and Education Choice. *Journal of Political Economy*, 126(S1), S26–S72. <https://doi.org/10.1086/698748>
- Davies, R., & Pierre, G. (2005). The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics*, 12(4), 469–486. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.003>
- Del Boca, D. D. (2015). The impact of child care costs and availability on mothers' labour supply.
- Ellison, G., & Swanson, A. (2010). The Gender Gap in Secondary School Mathematics at High Achievement Levels: Evidence from the American Mathematics Competitions. *Journal of Economic Perspectives*, 24(2), 109–128. <https://doi.org/10.1257/jep.24.2.109>
- Faraoni, N., & Marinari, D. (2019). LA CONDIZIONE ECONOMICA E LAVORATIVA DELLE DONNE. Rapporto 2019.
- Fernández, R. (2007). Women, Work, and Culture. *Journal of the European Economic Association*, 5(2–3), 305–332. <https://doi.org/10.1162/jeea.2007.5.2-3.305>

- Fernández, R., & Fogli, A. (2009). Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1), 146–177. <https://doi.org/10.1257/mac.1.1.146>
- Fogli, A., & Veldkamp, L. (2011). Nature or Nurture? Learning and the Geography of Female Labor Force Participation. *Econometrica*, 79(4), 1103–1138. <https://doi.org/10.3982/ECTA7767>
- Fuwa, M. (2004). Macro-level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries. *American Sociological Review*, 69(6), 751–767. <https://doi.org/10.1177/000312240406900601>
- Gartner, H. (1983). *Frame of Mind: The Theory of Multiple Intelligence*. Basic Books.
- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049–1074. <https://doi.org/10.1162/00335530360698496>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715–741. <https://doi.org/10.1257/aer.90.4.715>
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2005). *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues. Theory and International Evidence*. Working Paper.
- Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P., & Zingales, L. (2008). Culture, Gender, and Math. *Science*, 320(5880), 1164–1165. <https://doi.org/10.1126/science.1154094>
- Havnes, T., & Mogstad, M. (2011). Money for nothing? Universal child care and maternal employment. *Journal of Public Economics*, 95(11–12), 1455–1465. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.05.016>
- Hedges, L. V., & Nowell, A. (1995). Sex Differences in Mental Test Scores, Variability, and Numbers of High-Scoring Individuals. *Science*, 269(5220), 41–45. <https://doi.org/10.1126/science.7604277>
- Holzer, H., & Neumark, D. (2000). Assessing Affirmative Action. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 483–568. <https://doi.org/10.1257/jel.38.3.483>
- ILO. (2017). *WORLD EMPLOYMENT SOCIAL OUTLOOK*.
- Istat. (2014). *Il benessere equo e sostenibile in Italia*. Roma.
- Kapsos, S., Bourmpoula, E., & Silberman, A. (2014). Why is female labour force participation declining so sharply in India? ILO.
- Lalive, R., & Zweimüller, J. (2009). How does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments *. *Quarterly Journal of Economics*, 124(3), 1363–1402. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.3.1363>
- Machin, S., & Pekkarinen, T. (2008). Global Sex Differences in Test Score Variability. *Science*, 322(5906), 1331–1332. <https://doi.org/10.1126/science.1162573>
- Maloney, E. A., & Beilock, S. L. (2012). Math anxiety: Who has it, why it develops, and how to guard against it. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(8), 404–406. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2012.06.008>

- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067–1101. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1067>
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (s.d.). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps.
- Oppenheimer, V. K. (1994). Women's Rising Employment and the Future of the Family in Industrial Societies. *Population and Development Review*, 20(2), 293. <https://doi.org/10.2307/2137521>
- Ors, E., Palomino, F., & Peyrache, E. (2013). Performance Gender Gap: Does Competition Matter? *Journal of Labor Economics*, 31(3), 443–499. <https://doi.org/10.1086/669331>
- Parziale, F. (2012). *Genere e disuguaglianze sociali*. Roma: Acireale.
- Parziale, F., & Pastori, V. (2018). L'istruzione come risorsa di inclusione sociale delle donne. *Sociologia e ricerca sociale*, 115(1).
- Pfau-Effinger, B. (2005). Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*, 34(1), 3–20. <https://doi.org/10.1017/S0047279404008232>
- Profeta, P. (2021). *Parità di genere e politiche pubbliche: Misurare il progresso in Europa*. EGEA.
- Reuben, E., Wiswall, M., & Zafar, B. (2017). Preferences and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender. *The Economic Journal*, 127(604), 2153–2186. <https://doi.org/10.1111/econj.12350>
- Rossi, A. S. (1984). Gender and Parenthood. *American Sociological Review*, 49(1), 1. <https://doi.org/10.2307/2095554>
- Saraceno, C. (2015). *Il lavoro non basta: la povertà in Europa negli anni della crisi*. Feltrinelli Editore.
- Sartori, C. (2009). *Differenze e disuguaglianze di genere*. Bologna: Il Mulino.
- Zafar, B. (2013). College Major Choice and the Gender Gap. *Journal of Human Resources*, 48(3), 545–595. <https://doi.org/10.3368/jhr.48.3.545>

ANNEX 1: LISTA DELLE INTERVISTE

Persona intervistata	Ente di riferimento	Data
Michela Morandini	Consigliera di parità	05/06/2023
Renate Kerschbaumer	Servizio Donna – Provincia autonoma di Bolzano	22/06/2023
Giulia Giuliani	Ripartizione Europa – Provincia autonoma di Bolzano	23/06/2023
Cristina Scaramuzza	Ripartizione Europa – Provincia autonoma di Bolzano	23/06/2023
Alexandra Pöeder	Ripartizione Europa – Provincia autonoma di Bolzano	27/06/2023
Klaus Egger	Incaricato speciale per la sostenibilità – Provincia autonoma di Bolzano	19/07/2023

ANNEX 2: QUESTIONARIO RIVOLTO ALLE PARTECIPANTI



Spett.le Sig.ra / Sig.na,

la società Ismeri Europa sta svolgendo un'indagine per conto della Provincia autonoma di Bolzano sugli effetti del Programma Operativo (PO) del Fondo sociale europeo (FSE) 2014-2020 sull'occupazione femminile nella Provincia autonoma di Bolzano.

Dai dati fornitici dalla Provincia autonoma di Bolzano risulta che Lei ha partecipato ad almeno una attività formativa finanziata dal PO FSE, e vorremo quindi porle alcune domande relative alla sua esperienza.

L'obiettivo del questionario è quello di ottenere maggior informazioni sull'efficacia degli interventi, nonché sugli ostacoli e le necessità della popolazione femminile della provincia autonoma di Bolzano relativamente al mercato del lavoro, al fine di migliorare il funzionamento degli interventi a favore delle donne e dell'occupazione in generale.

Il questionario si compone di 20 domande e ha una durata di circa 15 minuti. La preghiamo di rispondere a tutte le domande in modo da permetterci un'analisi più accurata dei dati fornitici.

Il questionario rimarrà aperto fino al 10/06/2023.

Nella raccolta dei dati sarà garantito il totale anonimato, e i dati e le informazioni raccolti saranno trattati nel rigoroso rispetto delle norme UE sulla protezione dei dati.

Per qualsiasi chiarimento ci può contattare alla mail: peruccacci@ismerieuropa.com

La ringraziamo anticipatamente per la sua collaborazione.

Cordialmente,
Ismeri Europa

Questionario

Partecipazione al progetto/ai progetti del FSE

1. Al momento della sua partecipazione all'attività formativa quale era la sua posizione lavorativa? Per chi ha partecipato a più di un corso di formazione, si prega di prendere come riferimento l'attività formativa più recente (anche attualmente in svolgimento) (Solo 1 risposta)
 - Non cercavo lavoro e non studiavo
 - Non cercavo lavoro e studiavo

- Ero alla ricerca del primo impiego
 - Ero alla ricerca di lavoro ma con precedenti esperienze di lavoro
 - Ero occupata a tempo determinato
 - Ero occupata a tempo indeterminato
 - Ero una lavoratrice autonoma
 - Ero un'imprenditrice
2. Al momento della sua partecipazione all'attività formativa come era composto il suo nucleo familiare? (Solo 1 risposta)
- Sola
 - Sola con altri parenti a casa (es. genitori, nonni)
 - Sola con figli
 - Sola con figli e altri parenti a casa (es. genitori, nonni)
 - Coppia senza figli
 - Coppia senza figli con altri parenti (es. genitori, nonni)
 - Coppia con figli
 - Coppia con figli e con altri parenti (es. genitori, nonni)
3. Quanti figli aveva al momento dell'attività del progetto? (Solo 1 risposta)
- 1
 - 2
 - Più di 2
 - Nessuno
4. In che misura ritiene che l'attività formativa a cui ha partecipato abbia contribuito ad entrare nel mercato del lavoro?
- Per niente
 - Poco
 - Abbastanza
 - Molto
5. In che misura ritiene che l'attività formativa a cui ha partecipato abbia contribuito a soddisfare le sue aspirazioni professionali?
- Per niente
 - Poco
 - Abbastanza
 - Molto

Situazione attuale

6. Qual è attualmente la sua posizione lavorativa? (solo 1 risposta)
- Non cerco lavoro e non studio
 - Non cerco lavoro e studio
 - Sono alla ricerca del primo impiego
 - Sono alla ricerca di lavoro ma ho precedenti esperienze di lavoro
 - Sono occupata a tempo determinato
 - Sono occupata a tempo indeterminato

- Sono una lavoratrice autonoma
 - Sono un'imprenditrice
7. Quali servizi avrebbero potuto aiutarla / la aiuterebbero durante la ricerca del lavoro? (Indicare i 2 principali)
- Servizi specialistici di supporto individuale (coaching, supporto psicologico)
 - Servizi di assistenza legale (diritto del lavoro)
 - Servizi di supporto alla preparazione del materiale (cv, lettere di presentazione, etc.) richiesto nelle offerte di lavoro e dell'eventuale colloquio di lavoro
 - Sostegno alla cura dei familiari durante la ricerca
 - Servizi di orientamento per conoscere meglio le opportunità di lavoro
- Nessuno
- Altro (specificare): _____
8. Qual è attualmente il suo inquadramento contrattuale?
- Contratto dipendente (tempo indeterminato, tempo determinato)
 - Contratto atipico (es. parasubordinato, cococo, a chiamata, voucher, interinale, ecc.)
 - P.iva diverso da libero professionista
 - Libero professionista
 - Non lavoro
9. Il suo è un contratto o un lavoro autonomo a: (Solo 1 risposta)
- Tempo parziale per mia scelta
 - Tempo parziale, ma vorrei il tempo pieno
 - Tempo pieno
10. Deve attualmente assolvere a doveri familiari di cura di bambini, anziani o persone con disabilità?
- Sì
 - No
11. Di quali persone deve prendersi cura?
- Bambini
 - Anziani
 - Persone con disabilità
 - Bambini, anziani e persone con disabilità
 - Bambini e anziani
 - Bambini e persone con disabilità
 - Anziani e persone con disabilità
12. In base alla Sua esperienza, la maternità ha avuto effetti sulla sua carriera lavorativa? (Solo 1 risposta)
- Sì, ho dovuto smettere di lavorare per prendermi cura dei figli
 - Sì, ho dovuto smettere di lavorare per ragioni di salute legate alla maternità

- Sì, non mi è stato rinnovato il contratto di lavoro
- Sì, ho dovuto chiedere un part-time
- Sì, ha ritardato la mia carriera
- Sì, per mia scelta ho voluto ridurre il mio impegno di lavoro
- No, nessun effetto importante

13. In base alla sua esperienza recente, selezioni l'affermazione che ritiene corrisponda meglio al suo caso riguardo alla conciliazione vita-lavoro: (Solo 1 risposta)

- Il mio lavoro mi permette di gestire senza problemi gli impegni familiari
- Il mio lavoro mi permette di gestire senza problemi gli impegni familiari grazie all'introduzione dello smart working come modalità di lavoro o altre misure di sostegno alla conciliazione vita-lavoro (orario flessibile, servizi per l'infanzia, servizi extrascolastici ecc.)
- Il mio lavoro non mi permette di gestire senza problemi i miei impegni familiari, devo spesso rinunciare a svago e riposo
- Il mio lavoro non mi permette di gestire senza problemi i miei impegni familiari, devo ridurre il mio impegno lavorativo
- Non ho mai lavorato e non posso rispondere

14. Per quanto riguarda l'occupazione femminile in generale, secondo lei le donne incontrano più difficoltà degli uomini nel mondo del lavoro? (Solo 1 risposta)

- Sì
- No

15. Quali sono secondo lei, anche in base alla sua esperienza, i motivi principali di quelle difficoltà? (Max 2 scelte) *(Avranno la possibilità di rispondere tutti quelli che hanno risposto "Sì" alla domanda precedente)*

- La maternità e la necessaria pausa lavorativa
- La maggiore responsabilità delle donne nella cura dei figli/degli anziani/delle persone con disabilità
- Discriminazione di genere sul luogo di lavoro
- Aspetti caratteriali spesso attribuiti in maniera discriminatoria alle donne (es. minor competitività, maggior insicurezza, etc.)
- Aspetti culturali che si traducono in consuetudini (es. il ruolo della donna all'interno della famiglia per la cura dei figli, lavori attribuiti alle donne, etc.)
- Necessità di maggiori politiche assistenziali che favoriscano la conciliazione vita-lavoro
- Necessità di maggiori politiche di orientamento, ricerca e inserimento al lavoro specifiche per le donne
- Altro _____
(specificare)_____

16. Secondo lei, su quali tematiche si dovrebbe intervenire per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro? (Max 3 risposte)

- Estendere il congedo di paternità obbligatoria
- Incrementare l'assistenza all'infanzia (spese pubbliche per asilo nido, scuole materne, centri estivi), agli anziani e ai disabili

- Introdurre maggiori politiche di orientamento, ricerca e inserimento al lavoro specifiche per le donne
- Adottare le "quote rosa" (numero di donne occupate obbligatoriamente)
- Eliminare la tradizionale divisione sessuale dei ruoli nell'affidamento di mansioni e responsabilità lavorative
- Flessibilità organizzativa sul posto del lavoro
- Altro
(specificare)_____

17. Secondo lei, su quali tematiche si dovrebbe intervenire per favorire e migliorare le condizioni lavorative delle donne? (Max 3 risposte)

- Aprire uno sportello di informazione e aiuto in casi di discriminazione
- Misure a supporto delle opportunità di crescita e di carriera per le donne e la parità di distribuzione
- Valorizzare la professionalità e i modelli di organizzazione del lavoro femminile
- Promuovere campagne di sensibilizzazione per l'eguaglianza di trattamento e contro gli stereotipi discriminatori
- Permettere una maggiore flessibilità oraria per favorire la conciliazione di tempi di vita e di lavoro
- Misure di welfare pubbliche per la cura dei bambini e delle persone anziane
- Misure di welfare organizzate dalle aziende per favorire la conciliazione vita-lavoro nell'impresa
- Stabilire regole di condotta più stringenti per evitare sul lavoro comportamenti inappropriati nei confronti delle donne
- Altro
(specificare)_____

18. È a conoscenza dell'esistenza, nella Provincia autonoma di Bolzano, del Servizio Donna?

- Sì
- No

19. Ha usufruito dei servizi offerti dal Servizio Donna?

- Sì
- No

20. Sarebbe disponibile ad essere ricontattata dalla società Ismeri Europa per approfondire la Sua esperienza?

- Sì
- No