



Presidenza del Consiglio dei Ministri

*Dipartimento per le pari opportunità
Ufficio per gli interventi in campo economico e sociale*

L'animatore/trice di pari opportunità come risorsa dedicata al mainstreaming di genere

Settembre 2002

Premessa

Il presente documento è stato predisposto dal Dipartimento per le pari opportunità, in conformità agli elaborati realizzati dalle proprie società di assistenza per gli interventi di mainstreaming CLES e ISFOL - Unità Pari Opportunità, a seguito delle richieste pervenute dalle Autorità di Gestione titolari dei POR Ob.1 e 3.

Esso è volto a fornire indicazioni utili alla costruzione del profilo dell'animatore/trice di pari opportunità e ad approfondire la riflessione in corso su tale figura.

Gli obiettivi perseguiti dal documento sono:

- tracciare il profilo base dell'animatore/trice;
- attivare un confronto sul ruolo dell'animatore/trice di pari opportunità tra i soggetti che a vario titolo intervengono, a livello regionale, in materia di pari opportunità e mainstreaming;

- approfondire le differenze tra la figura dell'animatore/trice di pari opportunità e quella della Consigliera di Parità regionale e provinciale
- avviare un confronto con le consigliere regionali sul ruolo dell'animatrice.

Il contesto di riferimento è costituito principalmente dalla programmazione del FSE nelle regioni dell'Obiettivo 3, che delimita l'area di competenza dell'Unità Pari Opportunità per l'assistenza tecnica al DPO. Tuttavia, il documento, insieme alla necessità di assicurare un presidio all'attuazione del mainstreaming, mantiene una sua validità sull'intero territorio nazionale. Tanto per le regioni dell'Obiettivo 1 che per quelle dell'Obiettivo 3, il profilo proposto dovrà essere contestualizzato, in aderenza alle diverse situazioni ed esigenze territoriali. La necessità di declinare territorialmente l'operato dell'animatore/trice va considerata anche rispetto alle modalità attuative del mainstreaming di genere negli altri fondi strutturali.

Il quadro di riferimento

L'ipotesi alla base del documento è contenuta, e in qualche modo già esplicitata, nel titolo scelto: l'adozione nell'ambito della programmazione di un approccio fondato sul mainstreaming di genere comporta e richiede un cambiamento di prospettiva radicale da parte di tutti i soggetti in gioco, soprattutto di quelli istituzionali e con responsabilità di gestione. Si tratta dunque di un processo delicato, di non semplice o immediata attuazione e che andrebbe, pertanto, sostenuto e agevolato. In questo quadro, la figura dell'animatore/trice di pari opportunità può essere utilmente intesa come una risorsa dedicata allo sviluppo del mainstreaming di genere, alla promozione e al presidio del carattere trasversale insito in tale orientamento. L'adozione di un approccio *trasversale* si configura ancora come un terreno di sperimentazione, all'interno del quale questa figura può giocare un importante ruolo di stimolo, contribuendo così ad orientare tutti gli aspetti del processo di *policy*, specificatamente per le politiche attive del lavoro, in favore delle pari opportunità tra uomini e donne.

L'animatrice/animatore di pari opportunità non rappresenta un obbligo bensì un'opportunità proposta dalla DG Occupazione della Commissione Europea alle Autorità di Gestione (Regioni ed Amministrazioni centrali), al fine di dare un efficace contributo all'attuazione del principio di mainstreaming. Tale figura potrebbe risultare particolarmente utile sia nelle realtà in cui si intende apportare un forte valore aggiunto all'attuazione della strategia di pari opportunità sia nelle realtà in cui l'attuazione del mainstreaming incontra rallentamenti e/o incomprensioni a livello della stessa Autorità di Gestione o a livello degli attori incaricati della realizzazione delle politiche.

La lettura di genere effettuata dall'Unità Pari Opportunità dell'Isfol dei documenti di programmazione (Por e CdP) delle regioni dell'Obiettivo 3, ha evidenziato alcuni nodi critici

nell'adozione del mainstreaming e messo a fuoco l'esigenza di individuare azioni e figure che favoriscano l'attuazione di tale processo. Il quadro descritto dall'analisi di genere rappresenta il principale riferimento della proposta qui delineata, suggerendo l'opportunità di identificare proprio nel mainstreaming l'ambito di intervento specifico dell'animatore/trice.

Le basi informative che hanno ulteriormente sottolineato la necessità di pervenire ad un chiarimento in merito alla figura dell'animatore/trice sono rappresentate da:

- gli incontri bilaterali tra le Autorità di Gestione per l'Ob.3 e il DPO, tenutisi nel periodo maggio-giugno 2002 e finalizzati a fare il punto sulle azioni messe in campo per il perseguimento del principio di pari opportunità, nel corso dei quali è stata affrontata la questione del ruolo dell'animatore/trice, in risposta anche a specifiche esigenze poste dai rappresentanti regionali intervenuti;
- i Comitati di Sorveglianza delle regioni Ob.3 ed i relativi materiali;
- colloqui informali con le animatrici in carica, con alcune responsabili della Misura E e con altre figure con responsabilità in materia di pari opportunità;
- i bandi per il reclutamento dell'Animatore/trice di pari opportunità predisposti da alcune Autorità di Gestione.

Definizione della figura

Sulla base delle considerazioni fin qui avanzate, si propone la seguente definizione di animatore/trice di pari opportunità: *figura di presidio e supporto tecnico all'attuazione del mainstreaming di genere per gli aspetti gestionali, procedurali e di funzionamento all'interno dei Fondi strutturali, in maniera prevalente nell'ambito delle azioni sviluppate dal FSE.*

La cornice ed il filo conduttore dell'attività complessivamente svolta dall'animatore/trice sono rappresentati dalle indicazioni contenute nel documento VISPO "Linee Guida di attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa", e dai relativi indirizzi tecnici successivamente elaborati.

Un tratto fortemente distintivo di tale figura è costituito dalla dimensione della trasversalità: dimensione che si esplica in relazione sia alla necessità di agire in modo trasversale rispetto ai diversi assi e misure sia all'esigenza di presidiare ed orientare secondo una prospettiva di genere l'intero ciclo di programmazione. La trasversalità si sostanzia principalmente in un costante lavoro di relazione e raccordo con alcuni soggetti chiave della programmazione, in primo luogo il dirigente responsabile della programmazione regionale ed i responsabili delle diverse misure. Un'attività di raccordo e interscambio particolarmente intensa riguarda il rapporto, privilegiato ma non certo esclusivo, con il responsabile della Misura E, rispetto al quale l'animatore/trice dovrà necessariamente riferirsi per

coordinare le azioni da intraprendere. Infatti, si tratta di una figura di supporto tecnico che opera in stretto contatto con le amministrazioni responsabili dei diversi fondi strutturali per il periodo di programmazione 2000 – 2006, allo scopo di agevolare e supportare le fasi di attuazione e valutazione di un singolo programma operativo per il perseguimento degli obiettivi di pari opportunità fissati dalla programmazione.

In questo quadro, l'individuazione delle funzioni e compiti dell'animatrice/tore delle pari opportunità può essere effettuata ripercorrendo le principali fasi del ciclo di attuazione di un Programma Operativo.

Programmazione

In questo ambito vengono ricomprese quelle attività con funzione di supporto alla struttura dirigenziale degli uffici/servizi assessorili responsabili del Programma Operativo o dei diversi fondi strutturali.

Tali attività possono essere così esemplificate:

- Contributo alla revisione ed integrazione del Complemento di Programmazione in vista della riprogrammazione del 2003;
- Formulazione di indicazioni per la stesura dei bandi nelle diverse misure;
- Contributo alla individuazione di priorità e criteri per la selezione dei progetti;
- Formulazione di orientamenti per i soggetti attuatori finalizzati a garantire l'accesso e la permanenza dell'utenza femminile nelle politiche attive del lavoro.

Attuazione

In questo ambito il ruolo ricoperto dall'animatore/trice è quello di facilitare le relazioni di natura tecnica tra più soggetti (esterni e interni all'amministrazione) cui sono affidate diverse attività e responsabilità per l'attuazione del programma (ad es. le strutture di assistenza tecnica preposte alla gestione del sistema informativo e del monitoraggio, i diversi dirigenti dei servizi responsabili di singole politiche regionali, i soggetti attuatori) o che a vario titolo promuovono e presidiano momenti e sedi di confronto a livello regionale e/o nazionale sulle politiche di pari opportunità.

Le linee di attività e di supporto in questo ambito possono essere così esemplificate:

- Sensibilizzazione e informazione agli enti attuatori per la declinazione, in sede progettuale, delle priorità in tema di pari opportunità fissati nei bandi;
- verifica dell'adeguatezza del sistema di monitoraggio regionale rispetto alla dimensione di genere;
- individuazione e valorizzazione di buone prassi;

- instaurazione di un rapporto di scambio e confronto con il servizio di assistenza tecnica all'A.d.G. regionale;
- verifica della presenza della dimensione di genere in tutti i documenti che forniscono indicazioni sullo stato di avanzamento del programma e in particolare nel rapporto annuale di esecuzione;
- redazione del rapporto annuale di esecuzione per la parte relativa all'attuazione della priorità trasversale "pari opportunità";
- contributo alla definizione di azioni specifiche sulle pari opportunità nell'ambito del piano di informazione e pubblicità del programma operativo;
- preparazione di documenti specifici sull'attuazione del mainstreaming di genere del Programma Operativo per il Comitato di Sorveglianza .

Valutazione

L'azione dell'animatrice/animatore di pari opportunità è in questo ambito orientata, da un lato a proporre e apportare soluzioni metodologiche all'interno del processo di valutazione del programma operativo, dall'altro a garantire la coerenza degli approcci e criteri valutativi nei diversi ambiti e momenti della valutazione (dalla valutazione dei progetti alla valutazione di programma).

Le aree di attività possono in tal caso riguardare:

- Raccordo, confronto ed interscambio con il servizio di valutazione indipendente finalizzato ad una adeguata considerazione della dimensione di genere;
- contributo al processo di adozione, da parte dell'Autorità di Gestione, degli indirizzi tecnici in materia di valutazione di genere elaborati nel quadro delle Linee Guida Vispo;
- partecipazione alle attività promosse dalle assistenze tecniche del Dipartimento Pari Opportunità per l'attuazione degli indirizzi tecnici in materia di valutazione di genere;
- Approfondimenti ed analisi valutative sui progetti approvati, valutando impatto, efficacia ed efficienza delle azioni realizzate.

Attività di raccordo istituzionale

Attraverso questa attività l'animatrice/animatore supporta l'amministrazione regionale e/o centrale nella gestione dei rapporti con i diversi soggetti che - a livello regionale, nazionale e comunitario - a vario titolo intervengono nell'attuazione di politiche per le pari opportunità. In particolare, l'azione di questa figura professionale è mirata a raccordare le attività legate alla programmazione dei Fondi comunitari con quelle più generali attivate nel contesto regionale e nazionale.

Le attività sottostanti a questa funzione possono essere principalmente ricondotte a:

- partecipazione ai lavori del Gruppo Tecnico Pari Opportunità Ob.3;
- raccordo con le assistenze tecniche centrali;
- Azioni di networking con i luoghi politici delle donne presenti sul territorio (associazionismo femminile e femminista delle sue varie articolazioni: culturale, sindacale, professionale, di impegno civile, etc.,)
- Azioni di networking con movimenti, organismi pari opportunità e associazioni fuori del territorio regionale per una efficace e significativa sinergia di apporti a favore di proposte e contributi per le pari opportunità;
- Raccordo con altri soggetti che operano sul territorio (forze sociali ed economiche, partner sociali etc.);
- raccordo e interscambio con il DPO e partecipazione alla Rete delle Pari Opportunità promossa nell'ambito della programmazione dei fondi strutturali Ob. 1 e Ob.3;
- raccordo e coordinamento con la Consigliera di Parità regionale e, dove opportuno, anche con quelle provinciali.

Profilo professionale

Per quanto concerne il profilo professionale, i requisiti e le competenze necessarie possono essere indicati nei seguenti:

- Titolo di studio (da definire da parte delle amministrazioni)
- Conoscenza della normativa e dei dispositivi emanati a livello comunitario, nazionale e regionale (o sub-regionale) in materia di parità, pari opportunità e azioni positive
- Conoscenza della normativa e delle procedure stabilite a livello comunitario, nazionale e regionale in materia di programmazione dei Fondi strutturali
- Conoscenza dell'organizzazione e delle competenze dell'Amministrazione pubblica di riferimento
- Competenza ed esperienza in materia progettazione e/o di valutazione
- Competenza ed esperienza in materia di analisi del mercato del lavoro e delle politiche attive del lavoro (comprese quelle relative alla formazione)
- Competenza ed esperienza in materia di politiche per la parità, pari opportunità e/o nel campo delle azioni positive;
- Aver avuto incarichi e/o collaborazioni sui temi oggetto dell'incarico;

- Conoscenze delle problematiche del mercato del lavoro della Regione in cui si attiva l'animatrice/tore ed in particolare delle problematiche del lavoro femminile.

Di seguito si riporta una ipotesi di struttura di bando, che mantiene aperte alcune caratteristiche del profilo dell'animatrice/tore di pari opportunità che potranno essere integrate dalle singole amministrazioni sulla base di scelte più o meno selettive nel reclutamento e nella tipologia dell'incarico lavorativo da assegnare a queste figure (durata dell'incarico, giornate lavorative, compenso, elenco dei titoli posseduti dai candidati).

Ipotesi di struttura e contenuti di un bando per la selezione dell'animatrice/tore di pari opportunità

L'Animatrice/Animatore di pari opportunità è una figura tecnica con profilo senior (*Nota per l'amministrazione: possono essere facoltativamente indicati gli anni di esperienza di lavoro maturati*) che opera in rapporto con la Direzione dell'Amministrazione regionale nelle seguenti funzioni e compiti principali:

1. Partecipazione alla programmazione dei Fondi strutturali per il periodo 2000-2006

- Analisi delle iniziative e dei contributi alla programmazione provenienti dai diversi settori dell'Amministrazione
- Individuazione degli interventi necessari per attuare politiche di parità e di pari opportunità sia nelle misure dedicate, sia in un'ottica di mainstreaming
- Assistenza alla stesura e revisione in itinere dei documenti di programmazione, dei bandi e dei documenti tecnici in accordo con le diverse parti dell'Amministrazione
- Assistenza alla valutazione e alla selezione dei progetti
- Sensibilizzazione e informazione agli enti attuatori per la declinazione, in sede progettuale, delle priorità in tema di pari opportunità fissati nei bandi
- Cooperazione con le attività di assistenza tecnica
- Coordinamento con il Comitato tecnico per le pari opportunità
- Attività di animazione territoriale per la costruzione della rete per le pari Opportunità

2. Coordinamento tra le attività legate alla programmazione dei Fondi comunitari e i soggetti responsabili delle politiche di parità e di pari opportunità

- Coordinamento con le Consigliere e i Consiglieri di Parità (si tratterà di coordinare gli interventi per evitare sovrapposizioni o al contrario assenza di iniziativa in taluni campi. Dove possibile il coordinamento dovrebbe produrre un azione congiunta e quindi più efficace)

- Coordinamento con i Comitati e gli Organismi per le Pari Opportunità
- Coordinamento le parti dell'Amministrazione che operano direttamente o indirettamente su queste tematiche
- Raccordo con altri soggetti (partner sociali, associazionismo soprattutto femminile, etc.)
- Coordinamento con Gruppo Tecnico Pari Opportunità e/o Gruppi di lavoro Pari Opportunità
(Nota per l'amministrazione: da specificare a seconda che si tratti di un Programma Operativo Obiettivo 1 o 3)

3.Coordinamento con Amministrazioni provinciali e organismi operanti nell'ambito delle pari opportunità presso gli Enti locali

Requisiti e competenze necessarie

- Titolo di studio: (Nota: da definire da parte dell'amministrazione)
- Conoscenza della normativa e dei dispositivi emanati a livello comunitario, nazionale e regionale (o sub-regionale) in materia di parità, pari opportunità e azioni positive
- Conoscenza della normativa e delle procedure stabilite a livello comunitario, nazionale e regionale in materia di programmazione dei Fondi strutturali
- Conoscenza dell'organizzazione e delle competenze dell'Amministrazione regionale e provinciale
- Competenza ed esperienza in materia progettazione e/o di valutazione
- Competenza ed esperienza in materia di analisi del mercato del lavoro e delle politiche attive del lavoro (comprese quelle relative alla formazione)
- Competenza ed esperienza in materia di politiche per la parità, pari opportunità e/o nel campo delle azioni positive
- Aver avuto incarichi e/o collaborazioni sui temi oggetto dell'incarico

L'impegno di lavoro è stimato in giornate lavorative e il compenso sarà di Euro..... (Nota: da definire da parte dell'amministrazione, anche stabilendo eventualmente se onnicomprensive o altro).

La selezione avverrà sulla base dei titoli maturati dai candidati/candidate, come desumibile dal curriculum vitae che dovrà essere inviato dai candidati, e che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- Dati anagrafici
- Breve descrizione del profilo professionale

- Titolo di studio
- Titoli accademici
- Frequenza ad attività formative
- Docenze a corsi di formazione
- Incarichi pubblici ricoperti
- Esperienze di promozione/animazione nel campo delle PO
- Attività professionale svolta
- Principali pubblicazioni
- Conoscenze informatiche e delle lingue straniere

Comparazione con la figura della Consigliera di Parità

Si propone un raffronto tra animatore/trice e Consigliera di parità per meglio definire gli ambiti di intervento ed evitare possibili competizioni tra le due figure. L'ambito di intervento della Consigliera di parità, stabilito nel DL 196 del 23 maggio 2000, riguarda la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro. In particolare, le linee di attività individuate sono le seguenti:

- la rilevazione di situazioni di squilibrio di genere;
- la promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali;
- la promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- il sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- la promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- la collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- la diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
- la verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dalla legge 125/91;
- il collegamento e la collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

Dall'elenco si evince come il centro delle attività della Consigliera sia orientato sulla promozione di azioni positive e delle pari opportunità, piuttosto che sul mainstreaming.

L'ambito di possibile sovrapposizione riguarda solo le politiche attive del lavoro a livello locale in quanto in questo settore si individua il legame più forte con la programmazione comunitaria e, dunque, le aree di collaborazione più rilevanti con l'animatrice di pari opportunità. Quest'ultima figura agisce verso quella del consigliere fornendo dati, informazioni, elaborati, ecc. su proposta dell'amministrazione regionale, del Consigliere o per iniziativa della stessa animatrice/animatore. A sua volta, l'animatrice/animatore può raccogliere le indicazioni e le proposte da parte del soggetto istituzionale e veicularle all'interno della struttura assessorile in cui opera. Pertanto, le due figure in esame potranno impegnarsi a trasformare questa area comune di lavoro in un'opportunità di interazione e collaborazione.

Nota conclusiva

Si è ritenuto utile integrare il presente documento con una ricognizione, realizzata dall'Unità Pari Opportunità – ISFOL, dello stato di avanzamento delle procedure di nomina delle animatrici nelle Regioni Ob.3 e delle principali caratteristiche dell'attività da esse svolta.