

**GIORNATA DELLA
PARTECIPAZIONE**

venerdì 30 settembre 2022

NOTA INFORMATIVA

LABORATORIO PARITÀ DI GENERE
BANDO PARTECIPAZIONE 2022



Bando partecipazione 2022 – Laboratorio parità di genere

Contesto

Che cos'è il genere? Secondo la definizione dell'EIGE (2020):

“...Il genere si riferisce agli attributi sociali e alle opportunità associate all'essere maschio e femmina e alle relazioni tra donne e uomini e ragazze e ragazzi, nonché alle relazioni tra donne e quelle tra uomini. Questi attributi, opportunità e relazioni sono costruiti socialmente e vengono appresi attraverso processi di socializzazione. Sono specifici del contesto/tempo e mutevoli. Il genere determina ciò che è previsto, consentito e valutato in una donna o in un uomo in un determinato contesto. Nella maggior parte delle società esistono differenze e disuguaglianze tra donne e uomini nelle responsabilità assegnate, nelle attività intraprese, nell'accesso e nel controllo sulle risorse, nonché nelle opportunità decisionali. Il genere fa parte del più ampio contesto socio-culturale...”

La definizione dell'OMS aggiunge anche il concetto di intersezionalità di genere:

“... Il genere è gerarchico e produce disuguaglianze che si intersecano con altre disuguaglianze sociali ed economiche. La discriminazione basata sul genere si interseca con altri fattori di discriminazione, come etnia, stato socioeconomico, disabilità, età, posizione geografica, identità di genere e orientamento sessuale, tra gli altri. Questa si chiama intersezionalità...”. (OMS, 2020)

Nonostante i progressi nell'emancipazione delle donne, le differenze di genere sono ancora molto forti nella nostra società e nella nostra economia, derivanti dalla storia della società che assegna ruoli e responsabilità diversi a uomini e donne.

Il mainstreaming di genere può essere descritto come:

“...La considerazione sistematica delle differenze tra le condizioni, le situazioni e i bisogni delle donne e degli uomini in tutte le politiche e azioni comunitarie. Il mainstreaming di genere è la (ri)organizzazione, miglioramento, sviluppo e valutazione dei processi politici, in modo che una prospettiva di uguaglianza di genere sia incorporata in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nella definizione delle politiche. L'integrazione di una prospettiva di genere è il processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, inclusa la legislazione, le politiche o i programmi, in tutte le aree e a tutti i livelli. È un modo per rendere le preoccupazioni e le esperienze delle donne e degli uomini una dimensione integrale della progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di politiche e programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali in modo che donne e uomini beneficino allo stesso modo e la disuguaglianza non sia perpetuata. ...”. (EIGE, 2020).

L'uguaglianza tra donne e uomini è un principio fondamentale sancito dallo Statuto della Regione è, che individua tra gli obiettivi prioritari che ispirano la sua attività amministrativa: “Il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio” (articolo 2, comma 1, lettera b).

Il contrasto agli stereotipi di genere costituisce quindi un'azione essenziale per il riconoscimento di pari diritti e dignità tra donne e uomini, come riconosciuto anche dalla Legge quadro regionale per la parità e contro le discriminazioni di genere (L.R. 6/2014).

La consultazione degli stakeholder per genere promuove la partecipazione di donne e uomini al processo di elaborazione delle politiche, per garantire che le loro voci siano ascoltate e che le loro priorità siano riflesse nelle politiche, nei programmi e nei progetti.

Obiettivo è l'introduzione di criteri premiali, in ottica di genere, nel Bando partecipazione 2022, che tengono conto quindi del diverso impatto dei processi di policy-making sulla condizione di uomini e donne.

Esperienze di criteri di gender equality

Nel bando partecipazione 2021 della Regione Emilia-Romagna, sono già presenti dei criteri premiali in ottica di genere. Viene assegnato un bonus (pari a 2 punti) per progetti che prevedevano nello staff la presenza di almeno il 40% di giovani (persone nella fascia di età 18-34 anni) e **donne**. Inoltre, nella valutazione del Tecnico di garanzia per la certificazione di qualità dei processi partecipativi, si tiene conto della "sollecitazione delle realtà sociali, organizzate o meno, del territorio in questione con attenzione particolare alle **differenze di genere**, di abilità, di età, di lingua e di cultura".

Esempi di criteri sensibili al genere sono stati introdotti di recente grazie al PNRR, che promuove i principi del più generale "gender procurement" nei bandi di gara che riguarderanno i progetti finanziati dal PNRR e dal Fondo complementare, come indicato nel decreto-legge 77 del 2021 (cd. DL Governance e prime Semplificazioni). La norma appositamente adottata riguarda la strutturazione complementare di clausole per accedere alle gare e di sistemi di premialità volti a promuovere l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e **donne**, a selezionare imprese che utilizzino specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e che mostrino un buon equilibrio di genere nei livelli retributivi e tra gli apicali.

In particolare, sono direttamente applicabili, e costituiscono causa di esclusione, le disposizioni volte ad impegnare le aziende ad affrontare in modo trasparente l'analisi del proprio contesto lavorativo, attraverso:

- Redazione e presentazione in fase di partecipazione al bando del rapporto sulla situazione del personale (solo per aziende con più di 50 dipendenti);
- Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile, per aziende dai 15 ai 50 dipendenti, a conclusione del contratto;
- Presentazione della dichiarazione e della relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, a conclusione del contratto.

Tra le clausole necessarie, c'è l'obbligo di assunzione, in caso di aggiudicazione del contratto, di una quota pari al 30% delle nuove assunzioni di giovani o donne. Le stazioni appaltanti possono prevedere una percentuale più alta come clausola premiale.

Altre misure, invece, richiedono che le stazioni appaltanti prevedano nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne.

L'art. 47 del DL 77/2021, al comma 5, individua alcune tipologie di clausole di premialità, prevedendo che possa essere prevista l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

- Nei 3 anni precedenti non ha ricevuto accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori;
- Utilizzi o si impegna ad utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- Si impegni ad assumere giovani e donne oltre la soglia del 30%;
- Abbia, nell'ultimo triennio rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
-

Alcuni esempi di clausole contrattuali premianti previsti dalle LG di attuazione del D.L. 77/2021 sono:

- Possesso della certificazione di responsabilità sociale ed etica o equivalente;
- Criteri legati alla natura sociale dell'impresa o alla composizione dei titolari;
- Adozione di strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per il proprio personale (asili nido aziendali, flessibilità oraria, smart working, ecc);
- Previsione nell'organico di figure quali disability manager o diversity manager;
- Formazione dedicata.

Approfondimenti specifici

Si consiglia la lettura della pubblicazione dell'EIGE (European Institute for Gender Equality) sulla consultazione degli stakeholder in ottica di genere, scaricabile a questo link: [Gender stakeholder consultation \(europa.eu\)](https://eige.europa.eu/gender-stakeholder-consultation).

Si consiglia inoltre la consultazione del Bilancio di genere della Regione Emilia – Romagna, edizione 2020, che analizza le azioni regionali in funzione del diverso impatto su uomini e donne, scaricabile a questo link [Bilancio di genere 2020 - RER](#). L'edizione 2020 contiene un focus su occupazione femminile e conciliazione dei temi di vita e lavoro.