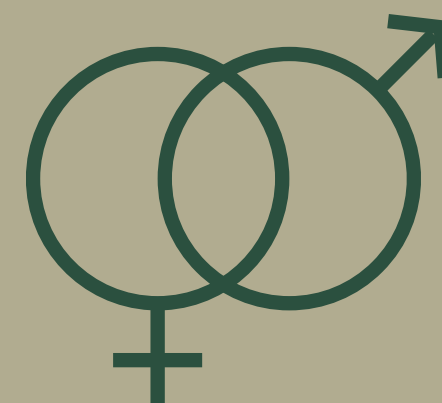


La parità di genere nei progetti Europei

Soluzioni e proposte per arricchire il formulario
della vostra proposta progettuale

Margherita Marré Brunenghi
Settore Affari Europei e Internazionali



Perché questo seminario?



Marittimo-IT FR-Maritime

2.2 I PRINCIPI CARDINE DI CIASCUNA PROPOSTA

2.2.1 I principi orizzontali (parità di genere, accessibilità, diritti umani)¹

I progetti dovranno rispettare i principi orizzontali. L'uguaglianza tra uomini e donne, nonché l'integrazione delle questioni relative alle pari opportunità fra uomini e donne e della parità di genere sono prese in considerazione e promosse in tutte le fasi di preparazione, attuazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione dei progetti. Inoltre, dovranno essere adottate tutte le misure necessarie per evitare discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale nell'attuazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione dei progetti. Allo stesso modo, l'accessibilità per le persone con disabilità dovrà essere presa in considerazione in tutte le fasi progettuali. I progetti candidati dovranno descrivere le modalità con le quali prenderanno in considerazione e promuoveranno in particolare i principi orizzontali sopra citati nelle loro attività e quali azioni specifiche saranno realizzate in riferimento ad essi. Durante la valutazione delle domande, si terrà conto dell'aderenza del progetto ai principi orizzontali e della qualità delle azioni specifiche previste. I progetti approvati riferiranno regolarmente al Programma sui risultati ottenuti. Le misure pianificate all'inizio del progetto e conseguentemente sviluppate alla fine del progetto tenendo conto dei principi orizzontali saranno ulteriormente monitorate dal Programma.

C.7 Horizontal principles

Please indicate to which extent the project contributes to EU horizontal principles, and justify your choice.

Sustainable development

Type of contribution

Positive

Description of the contribution

To achieve the goal of energy sovereignty in the EU rapidly, a clear commitment to energy savings and sufficiency, in addition to efficiency measures and the shift to renewables, shows strong potential. Frugality measures are not very expensive, making the global building park net zero does not hinder the sustainable development objectives (esp. energy poverty). The following frugality action which are among others part of the FEEL project will have positive impact on the local sustainable development:

- Stopping urban sprawl (no more construction of single-family houses)
- Stop construction of new buildings - adapt existing buildings to the needs of the people reallocating square meters (empty or not adapted)
- avoid cooling by designing buildings
- reducing the extraction of virgin materials by reusing, repurposing, and recycling used materials and by extending the life time of products
- Systemic changes: change in the lifestyle and governance

962/1000

Equal opportunities and non-discrimination

Type of contribution

Neutral

Description of the contribution

Sufficiency policies are a set of measures and daily practices that avoid the demand for energy, materials, land, water, and other natural resources over the lifecycle of buildings and goods while delivering wellbeing for all within planetary boundaries. Co-working and co-living buildings are also reducing the floor area per capita, while combatting loneliness, by increasing the shared areas while offering enough space for privacy and without reducing the comfort level. Frugality measures usually request little or no budget. They can also have a socially progressive effect, especially in combination with measures of the circular economy, as they also include equity considerations. Energy poverty in Europe can be eradicated if we decarbonise buildings. Decarbonise buildings by 2050 is possible if we include sufficiency, next to efficiency and renewables. Sufficiency policies will contribute more and more to the global warming mitigation.

948/1000

Equality between men and women

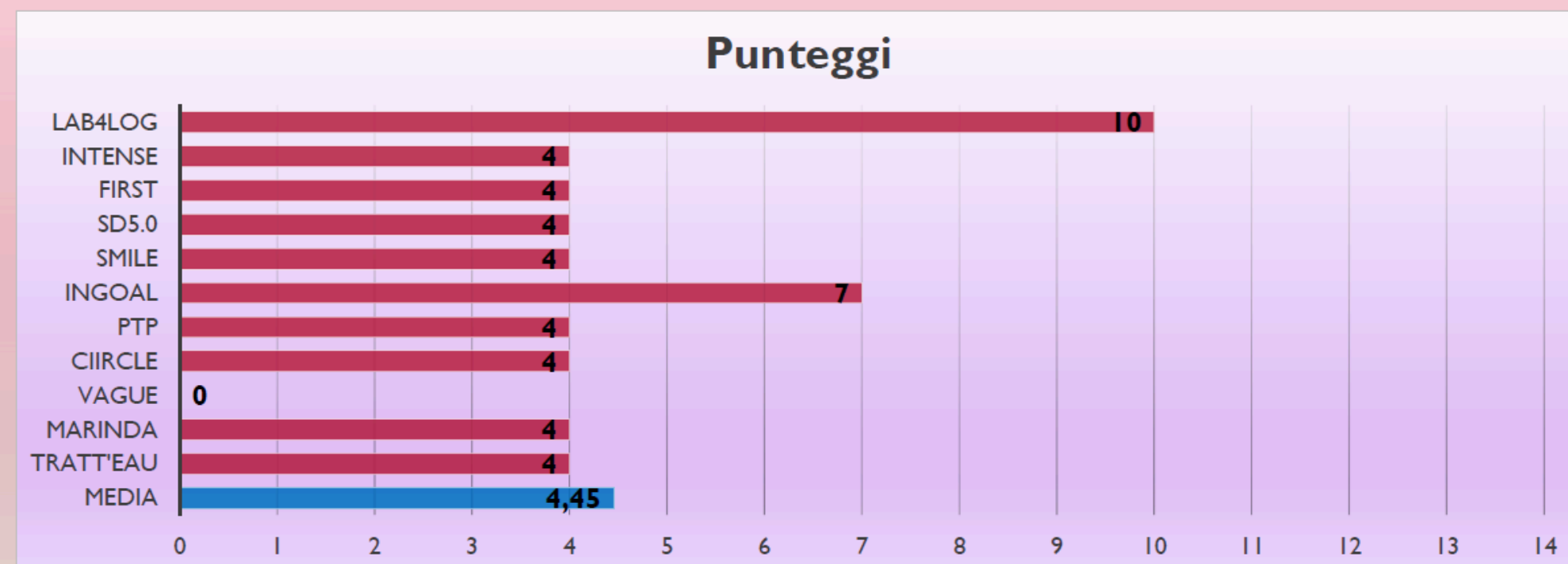
Perché questo seminario?

Analisi valutazioni

1°AVVISO INTERREG ITALIA-FRANCIA MARITTIMO

Il progetto prevede interventi specificatamente mirati a promuovere la partecipazione delle donne e/o ad ottenere un effetto trasversale di miglioramento della qualità della vita di uomini e donne?

PARTECIPAZIONE DELLE DONNE





Di cosa parleremo oggi

La parità di genere: un inquadramento generale, ***Margherita Marré Brunenghi***

- Un inquadramento sulla normativa comunitaria
- La normativa nazionale
- la normativa della Regione Liguria (PIAO, SRSvS, GEP, CUG - Comitato Unico di Garanzia)
- Focus: la parità di genere nella Blue economy

Esperienze dal territorio:

- Il progetto “Femmes Libres” e la Casa delle Donne Brigata Alice (Interreg IT-FR Marittimo 2021-2027), ***Linda Buondonno DAD/Paola Campi Coop. Mignanego***
- Il Protocollo “No women, no panel”, ***Manuela Facco***, Regione Liguria



NORMATIVA COMUNITARIA



Da dove si parte?

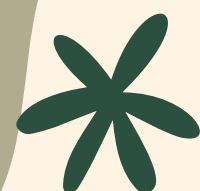
Art. 2 TUE: L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla **parità tra donne e uomini**.

Art. 3 TUE: (...) L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e **promuove** la giustizia e la protezione sociali, **la parità tra donne e uomini**, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

Art. 8 TFUE: Nelle sue azioni l'Unione mira ad **eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne**.

Art. 19 TFUE: Il Consiglio (...) **può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso**, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Principi chiave



La Commissione migliorerà l'integrazione inserendo una **prospettiva di genere** in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in **tutti i settori** di azione dell'UE, sia interni che esterni, utilizzandolo come principio trasversale

La strategia europea risponde all'obiettivo di sviluppo sostenibile sulla parità di genere (OSS 5)



La strategia per la parità di genere 2020-2025

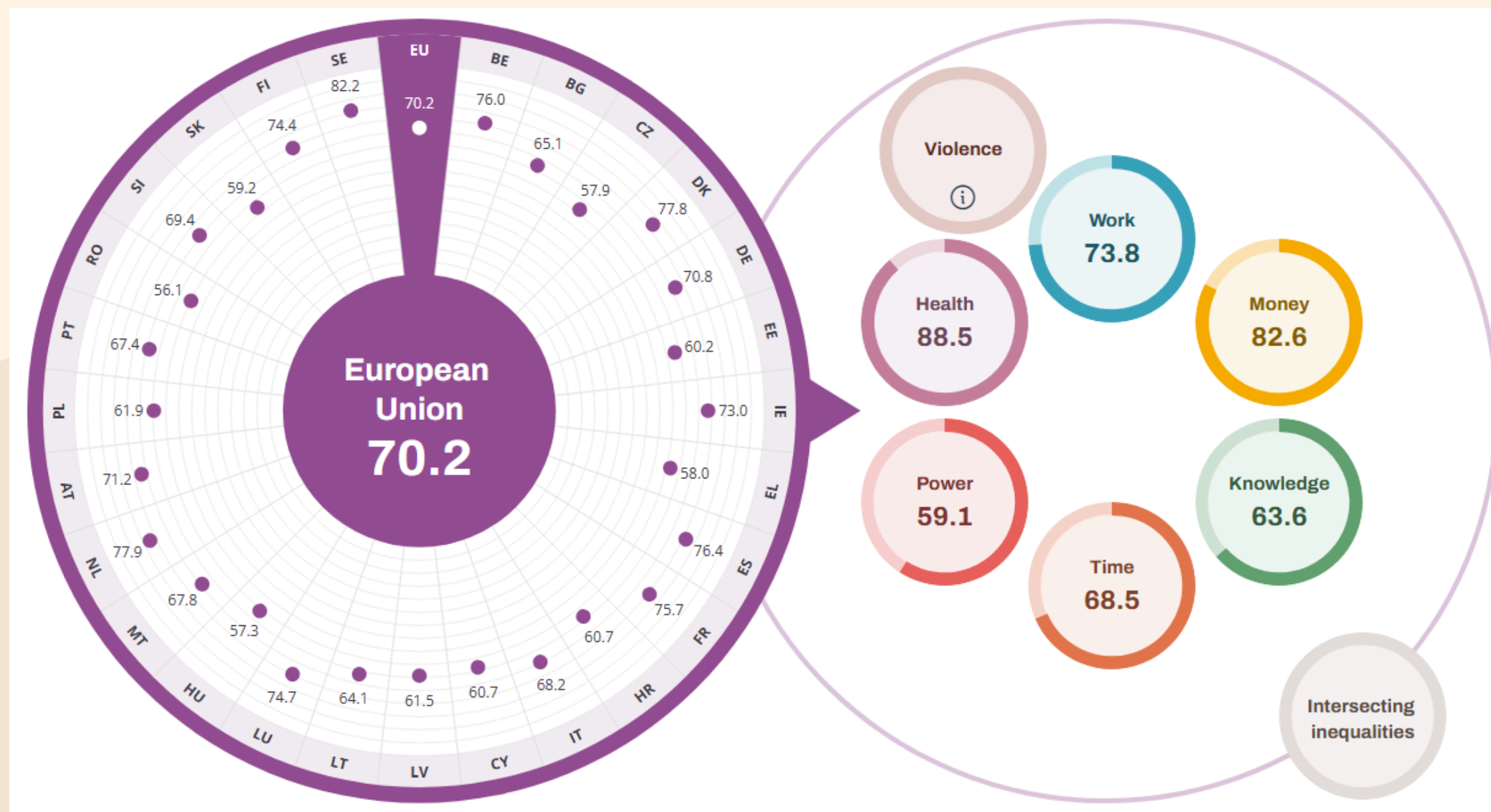
COM(2020) 152 final del 5.3.2020

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI

***La strategia per la parità di genere inquadra l'operato della Commissione europea
in materia di parità di genere e definisce gli obiettivi politici e le azioni
chiave per il periodo 2020-2025***

Gender Equality Index

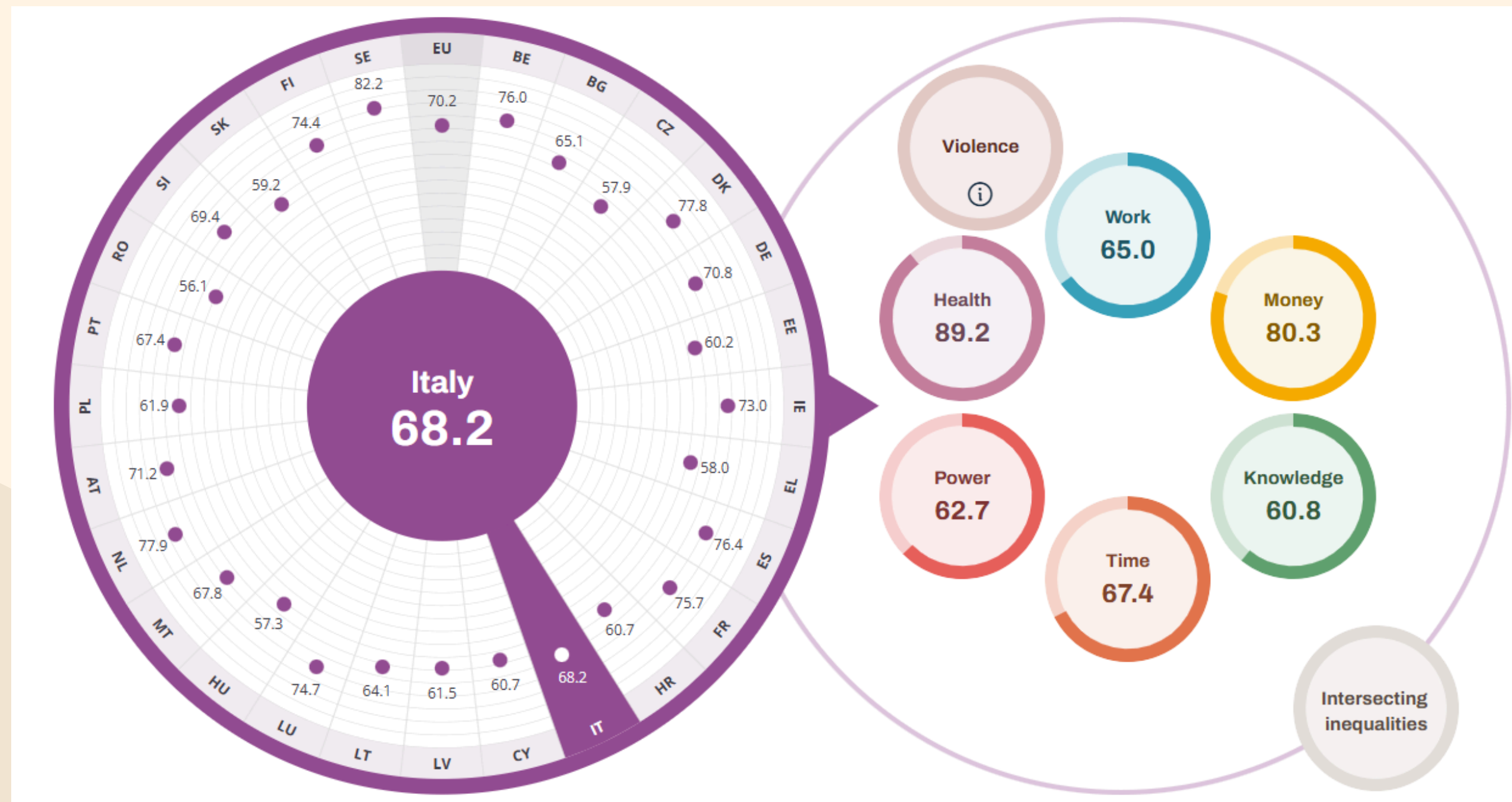
Nessuno Stato membro dell'UE ha raggiunto la piena parità di genere



European Institute for Gender Equality

Gender Equality Index

Com'è la situazione in Italia?



+ 3.2 (2022)



Gender Equality Index

ITALIA <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/IT>

 Italy in 2023 edition

[Download this country profile](#)

The data for 2023 Index is mostly from 2021 and 2022.
The Gender Equality Index gives the EU and the Member States a score from 1 to 100. A score of 100 would mean that a country had reached full equality between women and men.

Explore Italy's performance by indicator

		Italy		EU	
		Women	Men	Women	Men
Work	Participation				
	Full-time equivalent employment rate (% 15-89 population, 2021)*	31	51	42	57
	Duration of working life (years, 15+ population, 2021)	27	36	34	38
	Segregation and quality of work				
	Employed people in education, human health and social work activities (% 15-89 employed, 2021)	27	7	30	8
Money					
	Ability to take one hour or two off during working hours to take care of personal or family matters (% 15+ workers, 2021)	27	35	29	37
	Career Prospects Index (points, 0-100, +15 population, 2015)	52	56	62	63
	Financial resources				
Economic situation	Mean monthly earnings (PPS, +16 working population, 2018)	2201	2620	2321	2811
	Mean equivalised net income (PPS, 16+ population, 2021)	20039	20838	20261	21200
	At-risk-of-poverty (% 16+ population, 2021)	20	19	17	15
Knowledge					
	Income distribution S20/80 (16+ population, 2021)	17	17	20	20
	Attainment and participation				
Segregation	Graduates of tertiary education (% 15-89 population, 2021)	17	14	28	26
	People participating in formal or non-formal education and training (15-74 population, 2021)	16	16	19	18
	Tertiary students in education, health and welfare, humanities and arts (% 15+ population, 2021)	47	25	43	21
Time					
	Care activities				
	People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day (% 18-74 population, 2022)	34	25	34	25
Social activities					
	People doing cooking and/or housework, every day (% 18-74 population, 2022)	72	34	63	36
	Workers doing sporting, cultural or leisure activities outside of their home, at least daily or several times a week (% 16-74 workers, 2022)	28	34	29	34
	Workers involved in voluntary or charitable activities, at least once a month (% 16-74 workers, 2022)	11	13	11	15

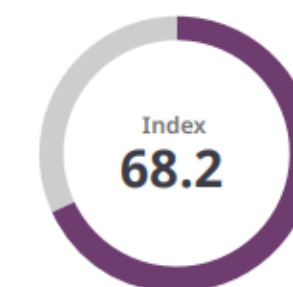


Report
molto
dettagliato



Italy 

Gender Equality Index 2023



The data for 2023 Index is mostly from 2021 and 2022.

Progress in gender equality

With 68.2 points out of 100, Italy ranks 13th in the EU on the Gender Equality Index. Its score is 2.0 points below the score for the EU as a whole.¹

Since 2010, Italy's score has increased by 14.9 points, which is the largest increase in overall score among all the Member States, resulting in the biggest rise in the ranking by eight places. This change occurred mainly due to improvements in the domain of power (+ 37.5 points). Since 2020, Italy's overall score has increased by 3.2 points. The main drivers of this increase have been improvements in the domains of time (+ 8.1 points) and power (+ 5.8

			Change since	
			2010	2020
SE	82.2		2.1	-1.7
NL	77.9		3.9	0.6
DK	77.8		2.6	0.0
ES	76.4		10.0	1.8
BE	76.0		6.7	1.8
FR	75.7		8.2	0.6
LU	74.7		13.5	1.2
FI	74.4		1.3	-1.0
IE	73.0		7.6	-1.3
AT	71.2		12.5	2.4
DE	70.8		8.2	2.1
EU	70.2		7.1	1.6
SI	69.4		6.7	1.9
IT	68.2		14.9	3.2
MT	67.8		13.4	2.2
PT	67.4		13.7	4.6

Fonte: Gender Equality Index 2023

I principi chiave

Promoting
diversity and
inclusion

1. Liberarsi della violenza
e degli **stereotipi**

2. Realizzarsi in
un'**economia** basata sulla
parità di genere



3. Svolgere in pari misura
ruoli dirigenziali nella
società

4. Integrare la dimensione
di genere e promuovere
una **prospettiva**
intersezionale nelle
politiche dell'UE



5. **Finanziare azioni** che
consentano di compiere
passi avanti in materia di
parità di genere nell'UE

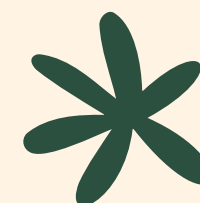
6. Affrontare il problema
della parità di genere e
dell'emancipazione
femminile a **livello mondiale**

Le 5 priorità

Lavoro
Reddito
Competenze
Tempo
Potere



Definito un insieme di indicatori per misurare dati in queste 5 aree, con obiettivi target specifici per ciascuna da monitorare



Direttive quadro uguaglianza di genere



Valutare
pertinenza con
oggetto del
progetto

DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 riguardante l'**attuazione del principio** delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di **occupazione e impiego**



Contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a) l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
- b) le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
- c) i regimi professionali di sicurezza sociale

DIRETTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 7 luglio 2010 sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che **esercitano un'attività autonoma** e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio



Stabilisce un quadro per l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che svolgono un'attività autonoma o che contribuiscono all'esercizio di un'attività autonoma, per gli aspetti che non sono disciplinati dalle direttive 2006/54/CE e 79/7/CEE



Direttive quadro uguaglianza di genere



Valutare
pertinenza con
oggetto del
progetto

DIRETTIVA 2004/113/CE DEL CONSIGLIO del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda **l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura**



Istituire un quadro per la lotta alla discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento tra uomini e donne

Le tre direttive richiamate sono attualmente oggetto di modifica

Direttive quadro conciliazione vita lavoro

Valutare
pertinenza con
oggetto del
progetto

DIRETTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

DIRETTIVA (UE) 2022/2381 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 23 novembre 2022 riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure
-> **entro 2026: almeno 40% sesso sottorappresentato tra amministratori**



Stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza. -> **Congedi parentali paterni**

DIRETTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione
-> **Trasparenza salariale**

Adesione alla Convenzione di Istanbul

Giugno 2023 *Prevenzione e la lotta alla violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.*

La Convenzione rappresenta il primo strumento internazionale **giuridicamente vincolante** volto a creare un quadro normativo completo a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

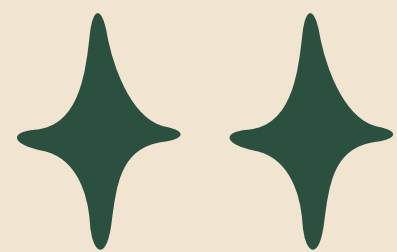
Per la prima volta la violenza contro le donne viene identificata quale **violazione dei diritti umani**.



Proposta di nuova direttiva sulla violenza contro le donne

La nuova proposta, a valle della convenzione di Istanbul:

- 1.introduce disposizioni specificamente indirizzate a combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica, *tematiche fino ad ora non trattate da nessun atto legislativo dell'Unione.*
2. stabilisce norme minime, lasciando agli Stati membri la possibilità di disciplinare la materia in misura più rigorosa, tenendo conto delle rispettive specificità.
- 3.configura e definisce nell'UE i seguenti reati:
 - mutilazione genitale femminile;
 - matrimonio forzato;
 - condivisione non consensuale di materiale intimo o manipolato;
 - stalking online;
 - molestie online;
 - istigazione all'odio o alla violenza online.

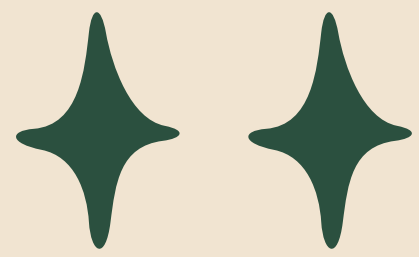


L'introduzione del Gender Equality Plan

Horizon Europe (2021-2027) prevede che le organizzazioni pubbliche (enti di ricerca, università, ecc.) debbano avere adottato a livello istituzionale un Gender Equality Plan (GEP), un Piano per la parità di genere, a partire dalle call con scadenza nel 2022.

Anche l'accesso agli strumenti per la ricerca e innovazione che verranno attuati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza-PNRR prevederà per tutte le organizzazioni pubbliche e private l'obbligo di essere dotate del Bilancio di Genere e del Piano di Uguaglianza di Genere

(Linee Guida MUR: <https://www.mur.gov.it/it/news/giovedi-07102021/pnrr-le-linee-guida-iniziativa-sistema-missione4-componente2>)



Gender Equality Plan nel formulario HE

Gender Equality Plan

Does the organization have a Gender Equality Plan (GEP) covering the elements listed below?

☒ Yes ☐ No

Minimum process-related requirements (building blocks) for a GEP

- **Publication:** formal document published on the institution's website and signed by the top management
- **Dedicated resources:** commitment of human resources and gender expertise to implement it.
- **Data collection and monitoring:** sex/gender disaggregated data on personnel (and students for establishments concerned) and annual reporting based on indicators.
- **Training:** Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.
- **Content-wise, recommended areas to be covered** and addressed via concrete measures and targets are:
 - o work-life balance and organisational culture;
 - o gender balance in leadership and decision-making;
 - o gender equality in recruitment and career progression;
 - o integration of the gender dimension into research and teaching content;
 - o measures against gender-based violence including sexual harassment.

Setting up and implementing a gender equality plan (GEP) requires strong arguments about the benefits of working towards gender equality in research and innovation (R & I). These supporting arguments are of different nature and outreach. They can be combined in different ways to build the case for gender equality within your organisation, and to reach different categories of stakeholders.

Tutto bello ma... le risorse economiche?



Il **quadro finanziario pluriennale** (QFP) 2021-2027 prevede l'integrazione della dimensione di genere nel bilancio (**FSE, FESR, INVEST EU**).

L'uguaglianza di genere e le pari opportunità per tutti sono tenuti in considerazione nella preparazione e attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza (**Next generation EU funds**).

I piani devono esplicitare le *modalità con cui le misure dovrebbero contribuire alla parità di genere* e alle pari opportunità per tutti.





NORMATIVA ITALIANA

I Principi dell'ordinamento italiano

ART. 3 DELLA COSTITUZIONE ITALIANA

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.



I Principi dell'ordinamento italiano

ART 37: la **donna lavoratrice** ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni spettanti al lavoratore. Vi si stabilisce, inoltre, che le condizioni di lavoro devono essere tali da consentire alla donna l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione

ART 117: le **leggi regionali rimuovono ogni ostacolo** che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

ART 51: prevede che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono **accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive** in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.



Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198

Raccoglie la normativa statale vigente sull'uguaglianza di genere nei settori della vita politica, sociale ed economica

4 LIBRI:

- promozione delle pari opportunità tra uomo e donna
- disposizioni volte alla promozione delle pari opportunità nei rapporti *etico-sociali*
- disposizioni volte alla promozione delle pari opportunità nei rapporti *economici*
- disposizioni volte alla promozione delle pari opportunità nei rapporti *civili e politici*



Legislazione e politiche di genere



Seconda edizione - marzo 2024

INDICE

▪ Premessa.....	5
L'enforcement delle politiche di genere: il Pnrr e la Strategia nazionale	9
▪ I principi dell'ordinamento italiano	9
▪ Le politiche di genere nel PNRR	11
▪ La Strategia nazionale per la parità di genere	12
▪ Il bilancio di genere e la sperimentazione sull'analisi di impatto	19
▪ Gli organismi pubblici nazionali a tutela delle pari opportunità	25
Politiche dell'UE in materia di parità di genere.....	29
▪ L'uguaglianza di genere nel diritto primario dell'UE	29
▪ L'uguaglianza di genere nel diritto derivato	29
▪ L'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul	32
▪ La proposta di direttiva sulla violenza contro le donne.....	33
▪ Documenti programmatici	35
▪ Risorse finanziarie in materia di politiche per l'equilibrio di genere	36
▪ Attività del Parlamento europeo	36
▪ Dati sulla parità tra donne e uomini nell'UE	37
La promozione delle donne nella vita politica e istituzionale.....	39
▪ La rappresentanza di genere nella legislazione elettorale	39
▪ Italia: le donne nelle istituzioni.....	44
Le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni.....	55
▪ Quadro normativo	55
▪ Il Fondo per le pari opportunità.....	61
▪ Le donne ai vertici delle pubbliche amministrazioni	67
Politiche fiscali e impatto di genere	81
▪ Le politiche fiscali nel bilancio di genere.....	81
Donne e istruzione.....	87
▪ Competenze.....	87
▪ Quota di laureate in discipline STEM.....	90
▪ La presenza femminile nel sistema universitario italiano	93
▪ Donne negli atenei statali e non statali	95
Donne nel mondo del lavoro.....	101
▪ La parità di genere nel PNRR: certificazione e clausola di priorità.....	103
▪ Misure di conciliazione vita-lavoro	105
▪ Parità salariale e misure di sostegno al reddito	110
▪ Misure per favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro	111
▪ Istituti pensionistici	113
Politiche sociali e sanitarie in tema di pari opportunità.....	117
▪ Politiche sociali.....	117
▪ Politiche sanitarie	126
Strumenti di sostegno all'imprenditoria femminile	133
▪ Dati e tendenze dell'imprenditorialità femminile in Italia.....	133
▪ PNRR.....	138
▪ Fondo impresa femminile e comitato impresa donna.....	140
▪ Credito agevolato per l'autoimprenditorialità.....	143
▪ Imprenditoria femminile in agricoltura.....	147
Equilibrio di genere nelle società	149
▪ La legge 12 luglio 2011, n. 120	149
▪ Gender balance nel settore bancario.....	153
▪ La direttiva (UE) 2022/2381 sul miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate.....	155
▪ Alcune esperienze europee.....	156
▪ Dati e statistiche.....	160
Violenza contro le donne	163
▪ I principali interventi legislativi in materia di violenza contro le donne	164
▪ Il Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (e le risorse per la sua attuazione).....	174
▪ La Commissione bicamerale d'inchiesta sul femminicidio e la violenza di genere.....	178
▪ La raccolta di dati statistici sulla violenza di genere ed il suo potenziamento con la legge n. 53 del 2022	179
Focus: la giurisprudenza costituzionale.....	185
▪ La giurisprudenza costituzionale sull'accesso delle donne agli uffici e	

Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

5 agosto 2021 presentata
in Consiglio dei Ministri

Missione 5 PNRR Coesione
e inclusione

IL CONTESTO NAZIONALE

- La Strategia prende le mosse da un'analisi della situazione italiana in termini di parità, in comparazione con gli altri Paesi dell'Unione Europea e ha tenuto conto sia dei contesti culturali e legislativi più simili ai nostri, sia delle realtà più avanzate riguardo la parità di genere
- I dati presi a riferimento per l'analisi provengono, principalmente, dal **Gender Equality Index**, costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) che attribuisce a ogni Paese un punteggio complessivo a sintesi della performance dello stesso nei principali domini
- L'Italia risulta **oggi al 14° posto in Europa per parità di genere**, con un punteggio del Gender Equality Index inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia), nonostante abbia compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.



La struttura 5 priorità strategiche

Lavoro
Reddito
Competenze
Tempo
Potere

La struttura: le 5 priorità strategiche

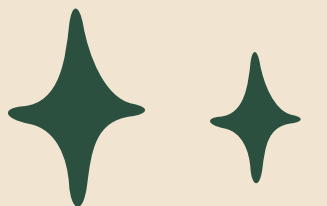


Il mio progetto contribuisce al raggiungimento di qualcuna di queste misure?

La Strategia per ciascuna delle 5 priorità definisce:

- gli interventi da adottare (incluse le misure di natura trasversale)
- i relativi indicatori (volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere)
- i target (l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere)

Gli indicatori e i target risultano fondamentali per guidare l'azione di governo e monitorare l'efficacia degli interventi poste in essere



La struttura: le 5 priorità strategiche



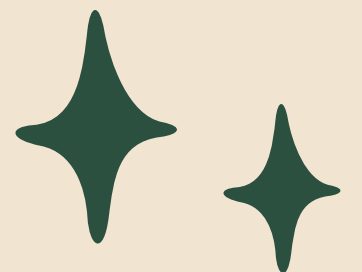
Il mio progetto contribuisce al raggiungimento di qualcuna di queste misure?

MISURE TRASVERSALI

Sono previste misure di natura trasversale, abilitanti rispetto all'intera Strategia, che accompagnano le misure concernenti le cinque priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere)

- **Promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere**
- **Introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa**
- **Sostegno delle fragilità**
- **Promozione dei principi e degli strumenti del Gender Responsive Public Procurement (GRPP)**
- **Potenziamento delle statistiche ufficiali e rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere**
- **Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste**
- **Istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere**
- **Rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere**
- **Promozione della Medicina-Genere specifica**
- **Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere per l'implementazione della Strategia**

La Strategia potrà infine essere integrata con ulteriori misure di carattere generale che possono tuttavia nel loro attuarsi avere effetti diversi sul genere (ad es. riforma degli ammortizzatori sociali) secondo l'approccio di gender assessment delle politiche richiesto dall'UE e codificato dall'EIGE.

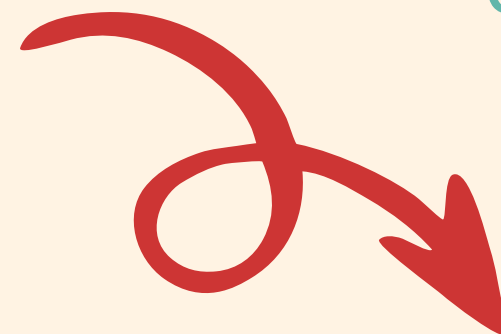


✦ 1. Lavoro

In termini di **partecipazione** femminile al mercato del lavoro, **qualità** e **segregazione** dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona al **28°** (e **ultimo**) posto in Europa: l'occupazione femminile risulta essere significativamente inferiore a quella maschile, in particolar modo per le donne madri e a causa della crisi pandemica, la situazione si è ulteriormente aggravata. Nel 2020, le donne hanno sperimentato una diminuzione nella partecipazione al mercato del lavoro più accentuata rispetto alla componente maschile.



Il mio progetto contribuisce al raggiungimento di qualcuna di queste misure?



Indicatori e target

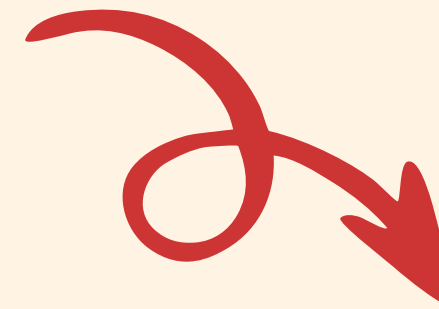
- Incremento del tasso di occupazione femminile (+4 punti percentuali)
- Differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile: riduzione a meno di 24 p.p. rispetto ai 27 attuali
- Differenza del tasso di occupazione femminile per donne con figli (rispetto alle donne senza figli): riduzione a meno di 10 p.p (attualmente di circa 12 p.p.)
- Incremento della percentuale di imprese "femminili" (dal 22% al 30%) rispetto al totale delle imprese attive

✦ 2. Reddito

Nel 2019, il gender pay gap nel settore privato è stato pari al **17%**, pur ridotto rispetto al 2017 quando era del 20,7%. Il ***divario si acuisce*** ulteriormente **all'aumento delle competenze e della specializzazione** (33% per i soli laureati contro il 10% per i non laureati) e in settori tipicamente «maschili» e con livelli retributivi maggiori.



Il mio progetto contribuisce
al raggiungimento di
qualcuna di queste misure?



Indicatori e target

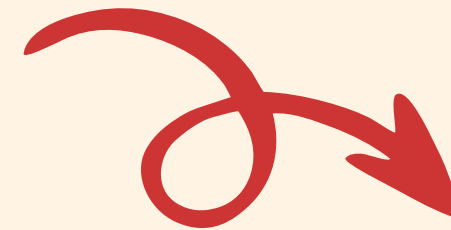
- Ridurre il gender pay gap (la differenza tra il salario mediano femminile e quello maschile) nel settore privato: dall'attuale 17%, al 10% circa
- Ridurre il gender pay gap per i lavoratori laureati: dall'attuale 22% al di sotto del 15%

✦ 3. Competenze

In termini di *partecipazione all'istruzione*, di *risultati raggiunti* e di *segregazione nei percorsi accademici* intrapresi (soprattutto per l'istruzione di III livello), l'Italia si mostra **al di sotto della media europea e al 12° posto tra gli altri Stati Membri**, soprattutto nei percorsi di studio STEM.



Il mio progetto contribuisce al raggiungimento di qualcuna di queste misure?



Indicatori e target

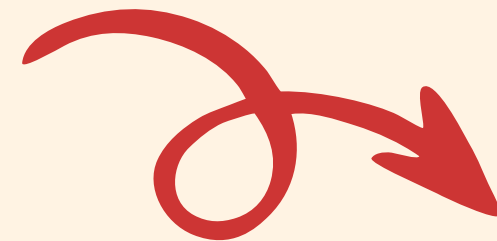
- Percentuale di studentesse di 5^a superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica (attualmente pari a circa 50% contro il 36% degli studenti maschi). Target portare a un valore inferiore al 35%
- Incrementare la percentuale di studentesse che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline "STEM" dall'attuale 27%, rispetto al totale degli iscritti, al 35% circa
- Incrementare la percentuale di professori ordinari donna rispetto al totale dall'attuale al 25% al 40% circa
- Aumentare la percentuale di donne con competenze digitali "sopra la media" sul totale della popolazione femminile dall'attuale 19% fino a raggiungere un 35% circa

✦ 4. Tempo



Il mio progetto contribuisce al raggiungimento di qualcuna di queste misure?

In Italia, il tempo dedicato dalle donne a famiglia e casa è significativamente sbilanciato, con l'81% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini in confronto con il 79%-34% in Europa ed il 74%-56% in Svezia).
Tale fenomeno si è significativamente inasprito in conseguenza al COVID-19.



Indicatori e target

- La **percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità** – a oggi solo il 21% degli aventi diritto. Il target previsto è superare il 50%
- La **disponibilità di posti in asili nido** esistenti, sul totale dei bambini aventi diritto (bambini di età inferiore ai 3 anni). Tale valore è attualmente del **25%** circa, con differenze sostanziali sul territorio: l'obiettivo duplice è quindi di **superare il 50%** di copertura a livello nazionale, raggiungendo però almeno il 33% (ovvero il valore minimo indicato dall'Unione Europea nel 2010) in tutte le regioni italiane.

✦ 5. Potere



Il mio progetto contribuisce
al raggiungimento di
qualcuna di queste misure?



Indicatori e target

- La quota di donne nei **consigli di amministrazione delle aziende quotate** totale dei componenti - valore attualmente del **38,8%**. Il target è superare il 45%
- La quota di **donne in posizioni apicali e di direzione**, sul totale di tali posizioni. Target è raggiungere il 35% circa rispetto al **24% attuale**
- La quota di **donne nei Consigli regionali**, sul totale degli eletti nei Consigli regionali. La quota è oggi medialmente di circa **21%** e il target è di raggiungere almeno il 40% circa a livello medio nazionale
- Il numero di leggi elettorali regionali che includano principi di parità di genere
- Aumentare la quota di donne nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e degli organi di garanzia delle magistrature
- Aumentare la quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti

La situazione italiana della **rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale** è migliorata grazie ai risultati in termini di partecipazione femminile ai consigli di amministrazione: la quota di donne negli organi di amministrazione delle società quotate si avvicina al 40% (38,8% nel 2020); nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%).

Tuttavia è ancora rilevante **la disparità nelle aziende non soggette alla Legge** (dove la partecipazione si attesta solo intorno al 18%) e in confronto ai paesi più avanzati in Europa (quali la Francia).

Rimangono tuttavia significative le discrepanze in posizioni apicali di altra natura.

Come opera la Strategia?

- Cabina di regia interistituzionale (istituita gen 2022)
Composta da Presid. Consiglio + 20 ministri + 3 designati
 - Osservatorio nazionale (istituito feb 2022)
- 3 aprile 2024 la prima riunione

✦ PNRR e parità di genere

legge 5 novembre 2021, n.162
(legge Gribaudo)

Introduce **certificazione della parità di genere**

A cosa serve?

Ad incentivare le imprese ad adottare misure concrete per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender gap

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>

Il progetto si articola nelle seguenti **componenti**:

- I **parametri minimi** per l'ottenimento della certificazione della parità di genere
- **Supporto alle piccole e medie imprese** e microimprese per l'ottenimento della certificazione
- **Sistema informativo** sulla certificazione
- **Incentivi** per le imprese

✦ PNRR e parità di genere

Missione 5 Coesione e Inclusione Componente 1
Politiche attive del lavoro e sostegno
all'occupazione
Investimento 1.3

Come conseguire la **certificazione della parità di genere**

- Adozione della prassi UNI/PDR 125:2022 contenente linee guida per l'attuazione delle politiche attraverso KPIs
- Istruttoria dopo presentazione della domanda agli Organismi di valutazione accreditati

6 aree di valutazione

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro

✦ Vantaggi per le imprese

Missione 5 Coesione e Inclusione Componente 1
Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione
Investimento 1.3



- Esonero dal pagamento di contributi (1% max 50.000€ annui)
- Punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali
- Riduzione garanzia fideiussoria
- Punteggio premiale nella graduatoria dei bandi di gara

Valutare pertinenza con
oggetto del progetto

- Ho bandi a cascata o regranting?
- posso pensare a punteggi premiali qualora lavori con le aziende?

✦ PNRR e parità di genere: qualche dato

Missione 5 Coesione e Inclusione Componente 1
Politiche attive del lavoro e sostegno
all'occupazione
Investimento 1.3

2 grandi anime:

- **AZIENDE CERTIFICATE** (vantaggi fiscali - esonero contributivo): al 2 settembre 2024 gli organismi di certificazione accreditati hanno certificato **2734 imprese**
- **CERTIFICATORI** (necessaria accreditamento in elenco).

A settembre 2024 ci sono **52 organismi accreditati**

Fonte: Documento descrittivo della attuazione dell'Investimento del PNRR M5C1 - 1.3 "Sistema di certificazione della parità di genere"



Se scrivo /partecipo ad un progetto in tema di sviluppo delle PMI (offerta servizi, percorsi) nella sezione dedicata potrò:

- indicare se le attività influenzano questi dati
- inserire qualche attività inerente (promozione, accompagnamento, monitoraggio, formazione ecc.)

✦ Il bilancio di genere

Decreto legislativo
n. 90 del 2016
in attuazione dell'articolo 40, comma 1,
della legge 31 dicembre 2009, n. 196

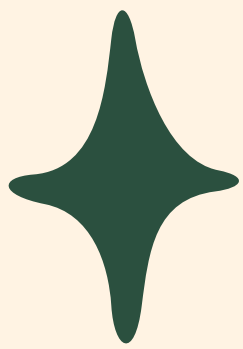
Cos'è?

Uno strumento che mira a realizzare una **maggiore trasparenza** sulla **destinazione delle risorse** di bilancio e sul **loro impatto** su uomini e donne

A cosa serve?

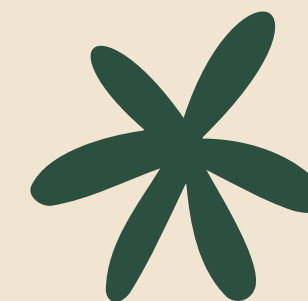
La finalità del bilancio di genere è di offrire:

- una rappresentazione delle spese del bilancio dello Stato "**riclassificate**" contabilmente in chiave di genere, alla luce di una valutazione del loro **diverso impatto su uomini e donne**;
- una serie di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alla struttura del bilancio;
- un'**analisi dell'impatto sul genere delle principali misure di politica tributaria**, sia dal lato delle spese sia dal lato delle entrate del bilancio



REGIONE LIGURIA

NORMATIVA REGIONALE



Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile



DGR 60/2021

5 GENDER
EQUALITY



5.4. AREA PACE

Scelta strategica I. Promuovere una società non violenta e inclusiva

I.1 Prevenire la violenza su donne e bambini e assicurare adeguata assistenza alle vittime

I.2 Garantire l'inclusione delle minoranze etniche e religiose

Scelta strategica II. Eliminare ogni forma di discriminazione

II.2 Garantire la parità di genere

II.3 Combattere ogni discriminazione e promuovere il rispetto della diversità

I 49 OBIETTIVI della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile

1	PERSONE.I.1	Ridurre l'intensità della povertà
2	PERSONE.I.2	Combattere la deprivazione materiale e alimentare
3	PERSONE.I.3	Ridurre il disagio abitativo
4	PERSONE.II.1	Ridurre la disoccupazione per le fasce più deboli della popolazione
5	PERSONE.II.2	Assicurare la piena funzionalità del sistema di protezione sociale e previdenziale
6	PERSONE.II.3	Ridurre il tasso di abbandono scolastico e migliorare il sistema dell'istruzione
7	PERSONE.II.4	Combattere la devianza attraverso prevenzione e integrazione sociale dei soggetti a rischio
8	PERSONE.III.1	Diminuire l'esposizione della popolazione ai fattori di rischio ambientale e antropico
9	PERSONE.III.2	Diffondere stili di vita sani e rafforzare i sistemi di prevenzione
10	PERSONE.III.3	Garantire l'accesso a servizi sanitari e di cura efficaci, contrastando i divari territoriali
11	PIANETA.I.1	Salvaguardare e migliorare lo stato di conservazione di specie e habitat per gli ecosistemi, terrestri e acquatici
12	PIANETA.I.2	Arrestare la diffusione delle specie esotiche invasive
13	PIANETA.I.3	Aumentare la superficie protetta terrestre e marina e assicurare l'efficacia della gestione
14	PIANETA.I.4	Proteggere e ripristinare le risorse genetiche e gli ecosistemi naturali connessi ad agricoltura, silvicoltura e acquacoltura
15	PIANETA.I.5	Integrare il valore del capitale naturale (degli ecosistemi e della biodiversità) nei piani, nelle politiche e nei sistemi di contabilità
16	PIANETA.II.1	Mantenere la vitalità dei mari e prevenire gli impatti sull'ambiente marino e costiero
17	PIANETA.II.2	Arrestare il consumo del suolo e combattere la desertificazione
18	PIANETA.II.3	Minimizzare i carichi inquinanti nei suoli, nei corpi idrici e nelle falde acquifere, tenendo in considerazione i livelli di buono stato ecologico dei sistemi naturali
19	PIANETA.II.4	Attuare la gestione integrata delle risorse idriche a tutti i livelli di pianificazione
20	PIANETA.II.5	Massimizzare l'efficienza idrica e adeguare i prelievi alla scarsità d'acqua
21	PIANETA.II.6	Minimizzare le emissioni e abbattere le concentrazioni inquinanti in atmosfera
22	PIANETA.II.7	Garantire la gestione sostenibile delle foreste e combatterne l'abbandono e il degrado
23	PIANETA.III.1	Prevenire i rischi naturali e antropici e rafforzare le capacità di resilienza di comunità e territori
24	PIANETA.III.2	Assicurare elevate prestazioni ambientali di edifici, infrastrutture e spazi aperti
25	PIANETA.III.3	Rigenerare le città, garantire l'accessibilità e assicurare la sostenibilità delle connessioni
26	PIANETA.III.4	Garantire il ripristino e la deframmentazione degli ecosistemi e favorire le connessioni ecologiche urbano/rurali
27	PIANETA.III.5	Assicurare lo sviluppo del potenziale, la gestione sostenibile e la custodia dei territori, dei paesaggi e del patrimonio culturale
28	PROSPERITÀ.I.1	Aumentare gli investimenti in ricerca e sviluppo
29	PROSPERITÀ.I.2	Attuare l'agenda digitale e potenziare la diffusione delle reti intelligenti
30	PROSPERITÀ.I.3	Innovare processi e prodotti e promuovere il trasferimento tecnologico
31	PROSPERITÀ.II.1	Garantire accessibilità, qualità e continuità della formazione
32	PROSPERITÀ.II.2	Incrementare l'occupazione sostenibile e di qualità
33	PROSPERITÀ.III.1	Dematerializzare l'economia, migliorando l'efficienza dell'uso delle risorse e promuovendo meccanismi di economia circolare
34	PROSPERITÀ.III.2	Promuovere la fiscalità ambientale
35	PROSPERITÀ.III.4	Promuovere responsabilità sociale e ambientale nelle imprese e nelle amministrazioni
36	PROSPERITÀ.III.5	Abbattere la produzione di rifiuti e promuovere il mercato delle materie prime seconde
37	PROSPERITÀ.III.6	Promuovere la domanda e accrescere l'offerta di turismo sostenibile
38	PROSPERITÀ.III.7	Garantire la sostenibilità di agricoltura e silvicoltura lungo l'intera filiera
39	PROSPERITÀ.III.8	Garantire la sostenibilità di acquacoltura e pesca lungo l'intera filiera
40	PROSPERITÀ.III.9	Promuovere le eccellenze italiane
41	PROSPERITÀ.IV.1	Incrementare l'efficienza energetica e la produzione di energia da fonte rinnovabile evitando o riducendo gli impatti sui beni culturali e il paesaggio
42	PROSPERITÀ.IV.2	Aumentare la mobilità sostenibile di persone e merci
43	PROSPERITÀ.IV.3	Abbattere le emissioni climateranti nei settori non-ETS
44	PACE.I.1	Prevenire la violenza su donne e bambini e assicurare adeguata assistenza alle vittime
45	PACE.I.2	Garantire l'inclusione delle minoranze etniche e religiose
46	PACE.II.2	Garantire la parità di genere
47	PACE.II.3	Combattere ogni discriminazione e promuovere il rispetto della diversità
48	PACE.III.1	Intensificare la lotta alla criminalità
49	PACE.III.2	Contrastare corruzione e concussione nel sistema pubblico



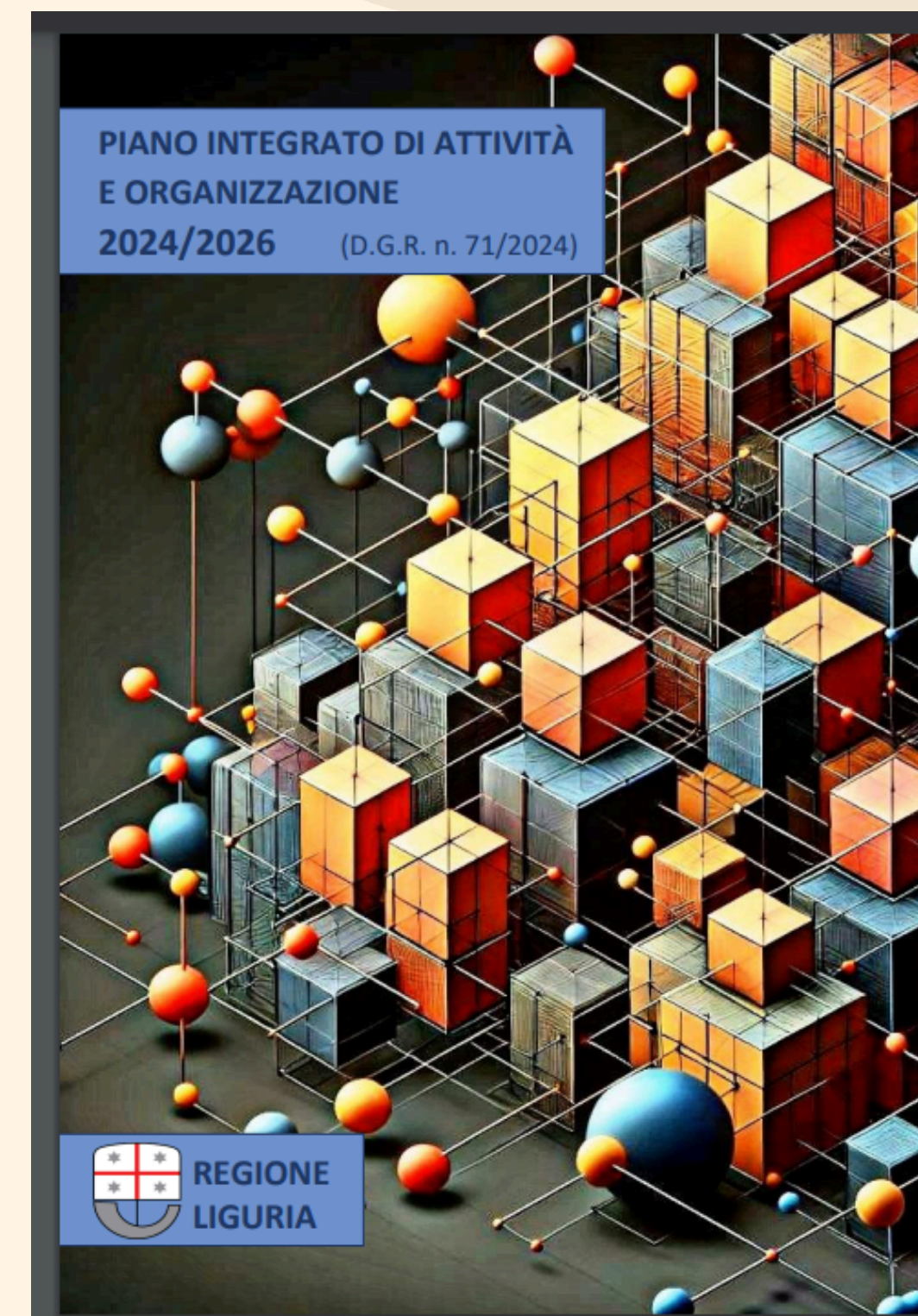
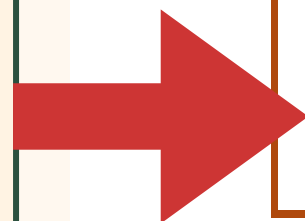
PIAO 2024-2026

DL 80/2021

Sottosezione 2.2 Obiettivi strategici e di performance

La Sottosezione 2.2 illustra:

- Obiettivi strategici 2023-2025
- Obiettivi di performance 2023 (Regione Liguria e Agenzie regionali)
- Obiettivi di semplificazione
- Obiettivi di digitalizzazione
- Obiettivi di accessibilità digitale
- Interventi per l'accessibilità fisica
- Azioni positive per l'equilibrio di genere (Gender Plan)



STRUMENTI

CUG

Comitato unico di garanzia

Organo statutario con le seguenti funzioni:

- **assicurare**, nell'ambito del lavoro pubblico, **parità e pari opportunità di genere**, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e **garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione**;
- **favorire l'ottimizzazione della produttività** del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative;
- **razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione** della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Comitato unico di garanzia - Cug

Il Comitato unico di garanzia (Cug) è stato costituito con decreto del Segretario Generale della Giunta regionale n.2519 del 19 novembre 2018 e successive modifiche (da ultimo decreto del Segretario Generale della...

IL GENDER EQUALITY PLAN

DGR 90/2022

Il mio progetto contribuisce
al raggiungimento di
qualcuna di queste misure?

2.2.7 Pari opportunità ed equilibrio di genere 3 sezioni

2.2.7.1 La strategia di integrazione per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

GEP + PAP-> GEP

2.2.7.2 Analisi del contesto organizzativo

Qualche dato

2.2.7.3 Obiettivi e azioni per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

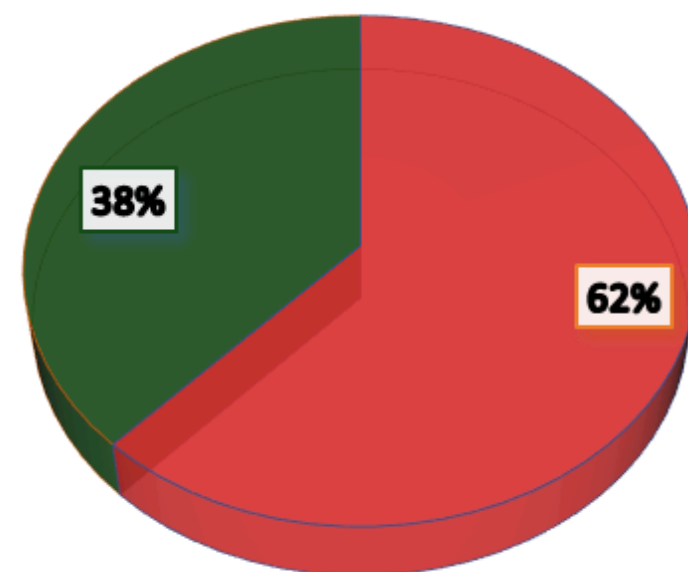
Elenco attività e indicatori previsti per il triennio

19. Obiettivi e azioni per le pari opportunità ed equilibrio di genere											
Area Tematica (AT)	Obiettivi	Azioni e strumenti	Output	Indicatori	Target minimi	Responsabile di misurazione	Cronoprogramma				Obiettivi di Valore Pubblico correlati
							2023	2024	2025	2026 PAP	
AT1 – Analisi e valutazione iniziale della parità di genere nell'organizzazione interna	AT1.01 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale con particolare attenzione agli indici di equilibrio	Monitoraggio e aggiornamento relativi alle dinamiche del personale finalizzati allo sviluppo di un bilancio di genere, attraverso l'utilizzo di un set di indicatori significativi per la valutazione della parità di genere;	1. Report annuali relativi all'evoluzione del personale della Giunta regionale e pubblicazione degli stessi nel sito web e nell'area Intranet della Regione Liguria	1. Numero di report realizzati	1. Un report annuale	Settore Affari Europei e Internazionali in collaborazione con CUG	X	X	X		Sostenere i cittadini più deboli e promuovere le pari opportunità vp13
		Networking all'interno della Community per l'europrogettazione per lo scambio di buone pratiche e la messa a punto dei set di indicatori e dei report di monitoraggio annuali	2. Meeting e workshop annuali di raffronto dei report sviluppati dagli enti che hanno approvato i GEP.	2. Numero di meeting e workshop organizzati o partecipati dalla regione	2. Un meeting annuale	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X		
		Benchmarking in altri Enti ed organizzazioni relativamente al loro stato dell'arte.	3. Report sull'attività di benchmarking e condivisione dei risultati	3. Numero di altri Enti ed organizzazioni pubbliche, tra cui regioni, coinvolte nel benchmark e trasferibilità delle buone pratiche	3. Almeno tre enti coinvolti	Settore Affari Europei e Internazionali	–	X	X		
AT2 – Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e della partecipazione delle donne a progetti europei	AT2.01 Promozione della partecipazione dei nuovi assunti nei team di progetto ed integrazione della dimensione di genere nelle attività di progetto	Iniziative di sensibilizzazione sull'applicazione dei principi del GEP ai progetti comunitari e sull'europrogettazione come strumento di empowerment, crescita e innovazione	1. Iniziative di sensibilizzazione alla community di europrogettazione	1. Numero di corsi annuali sui temi della parità e sull'europrogettazione e tasso di partecipazione agli stessi	1a. Un corso all'anno sui temi della parità con almeno 30 partecipanti (testimonial esterno) 1b. Un corso all'anno sull'europrogettazione con almeno 30 partecipanti	Unità Organizzativa Sviluppo, Performance e Trasparenza Settore Affari Europei e Internazionali in collaborazione con l'Unità Organizzativa Sviluppo, Performance e Trasparenza	X	X	X		Sostenere i cittadini più deboli e promuovere le pari opportunità vp13
		Promozione della partecipazione ai progetti al fine di favorire la carriera delle lavoratrici e ridurre il ricorso al contratto part time da parte delle donne	2. Analisi sulla composizione dello staff dei progetti a gestione diretta della Commissione Europea.	2. Tasso di partecipazione delle lavoratrici ai progetti	3. 50% di donne nella composizione dei team di progetto previa raccolta degli ordini di servizio su progetti	Settore Affari Europei e Internazionali	–	X	X		

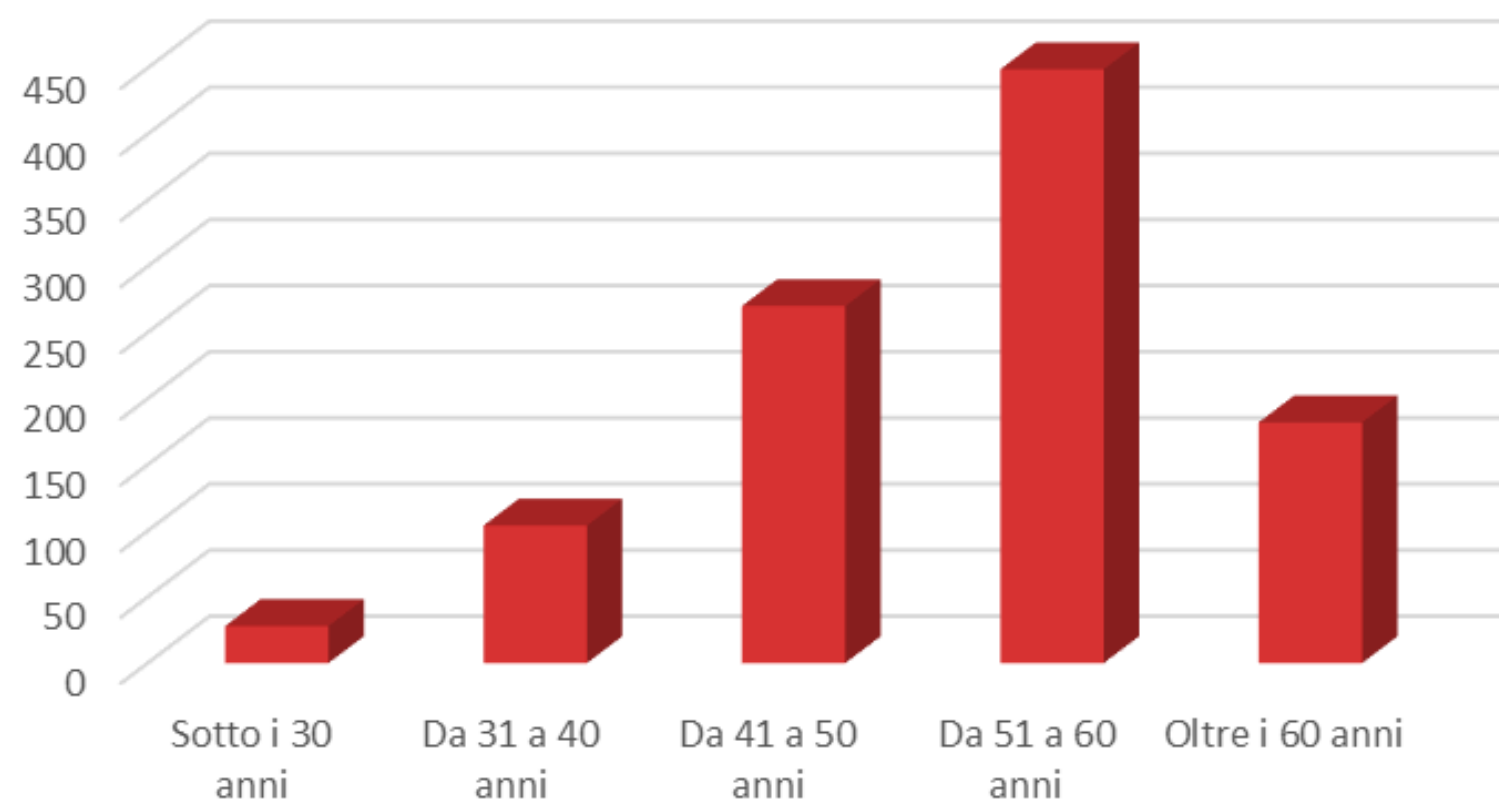
IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

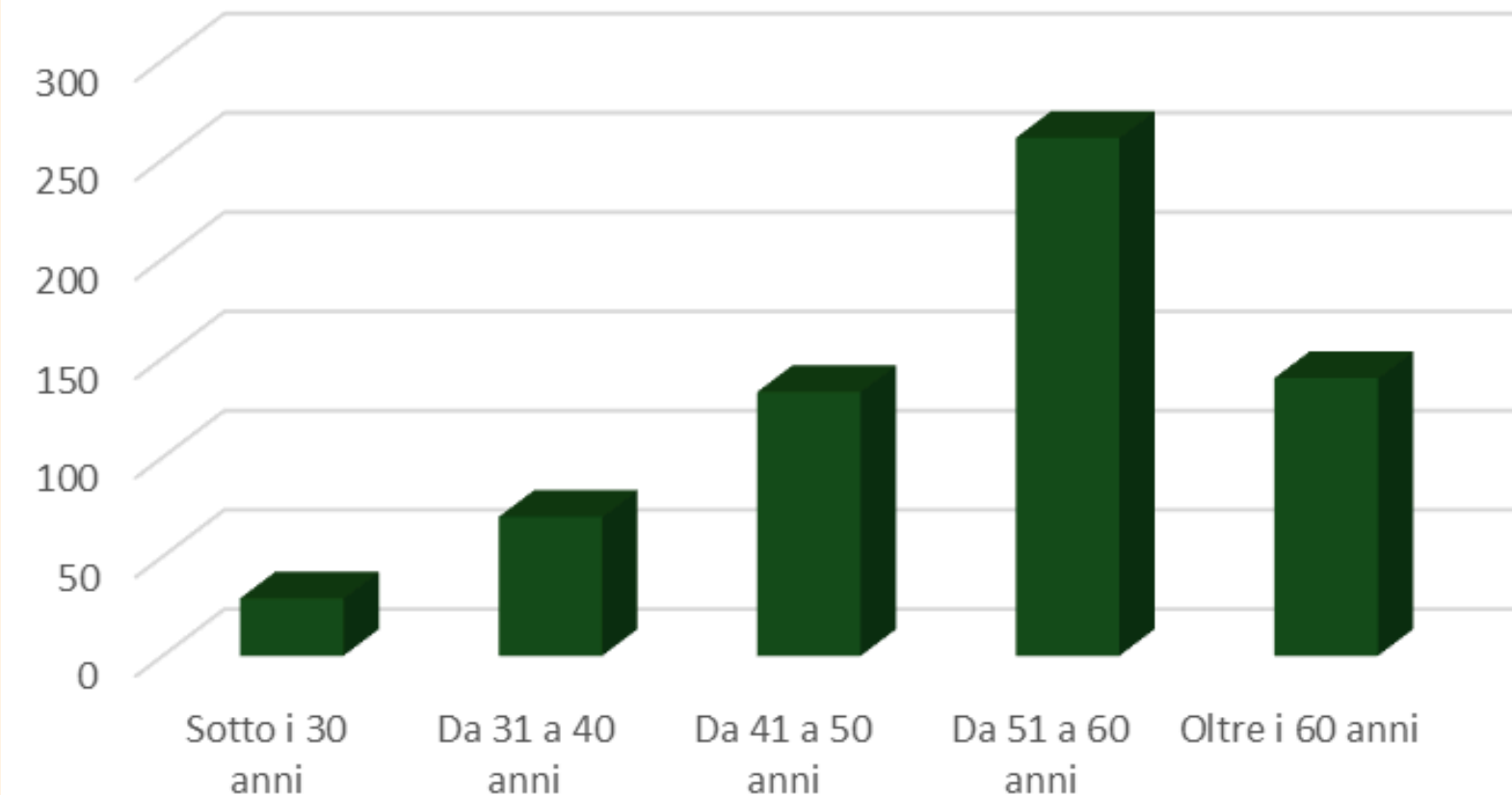
COMPOSIZIONE PERCENTUALE



Composizione femminile per fasce d'età



Composizione maschile per fasce d'età

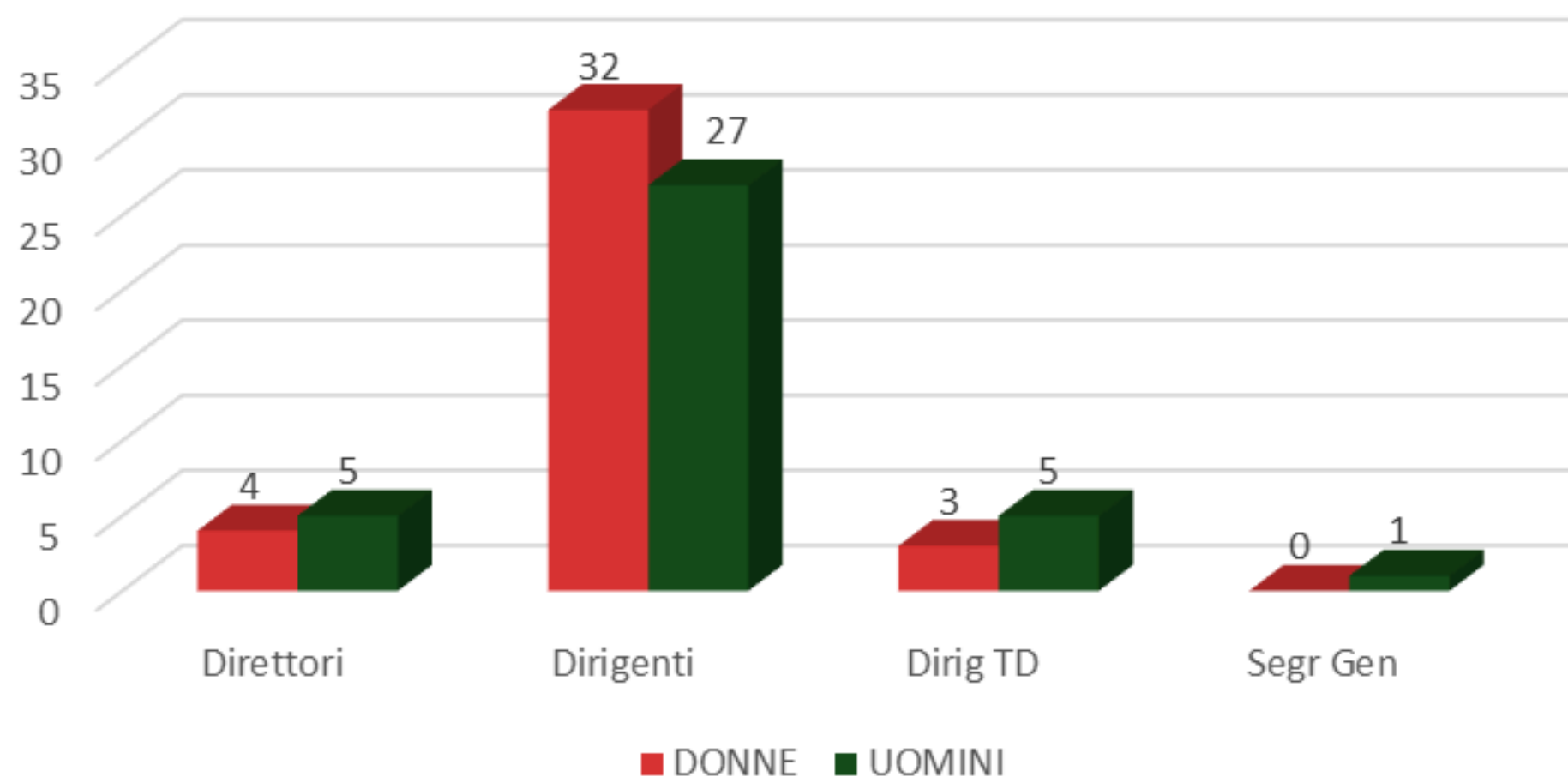


IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

Suddivisione delle posizioni apicali tra donne e uomini

SUDDIVISIONE POSIZIONI APICALI PER GENERE



Rispetto al 2022:

- il numero della posizione apicale del Direttore occupato dalle donne è diminuito (da 5 a 4);
- la posizione apicale del Dirigente ha invece registrato un aumento sia per le donne che per gli uomini (rispettivamente da 28 a 32 e da 23 a 27);
- invarianza del numero di Dirigenti a tempo determinato per le donne e per gli uomini (3 e 5) e di Segretario Generale (1).

$$39/1033 / 38/633 = 0.63$$

* IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

Il calcolo dell'indice di equilibrio

La volontà di calcolare l'indice di equilibrio in riferimento a vari aspetti, tra i quali ripartizione delle posizioni apicali, posizioni organizzative, la fruizione di permessi, di congedi parentali e di smart working, deriva dalla necessità di riportare i dati alla variabile **“composizione del personale”**

Più l'indice di equilibrio si avvicina al valore , più la situazione analizzata raggiunge un equilibrio delle situazioni soprariportate (ripartizione e fruizione)

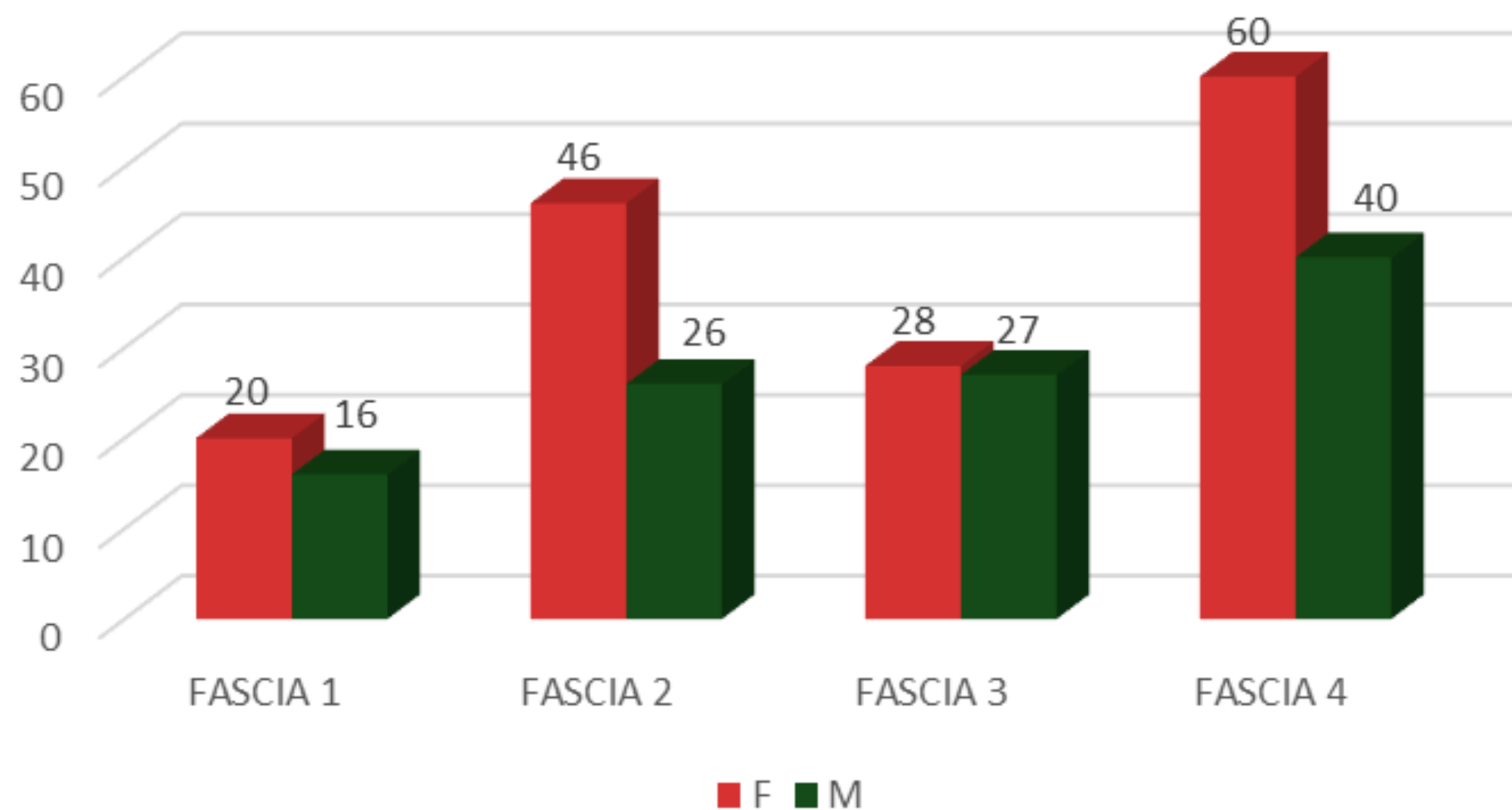


IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

Ripartizione delle Posizioni Organizzative per genere

RIPARTIZIONE PO TRA DONNE E UOMINI



Rispetto al 2022:

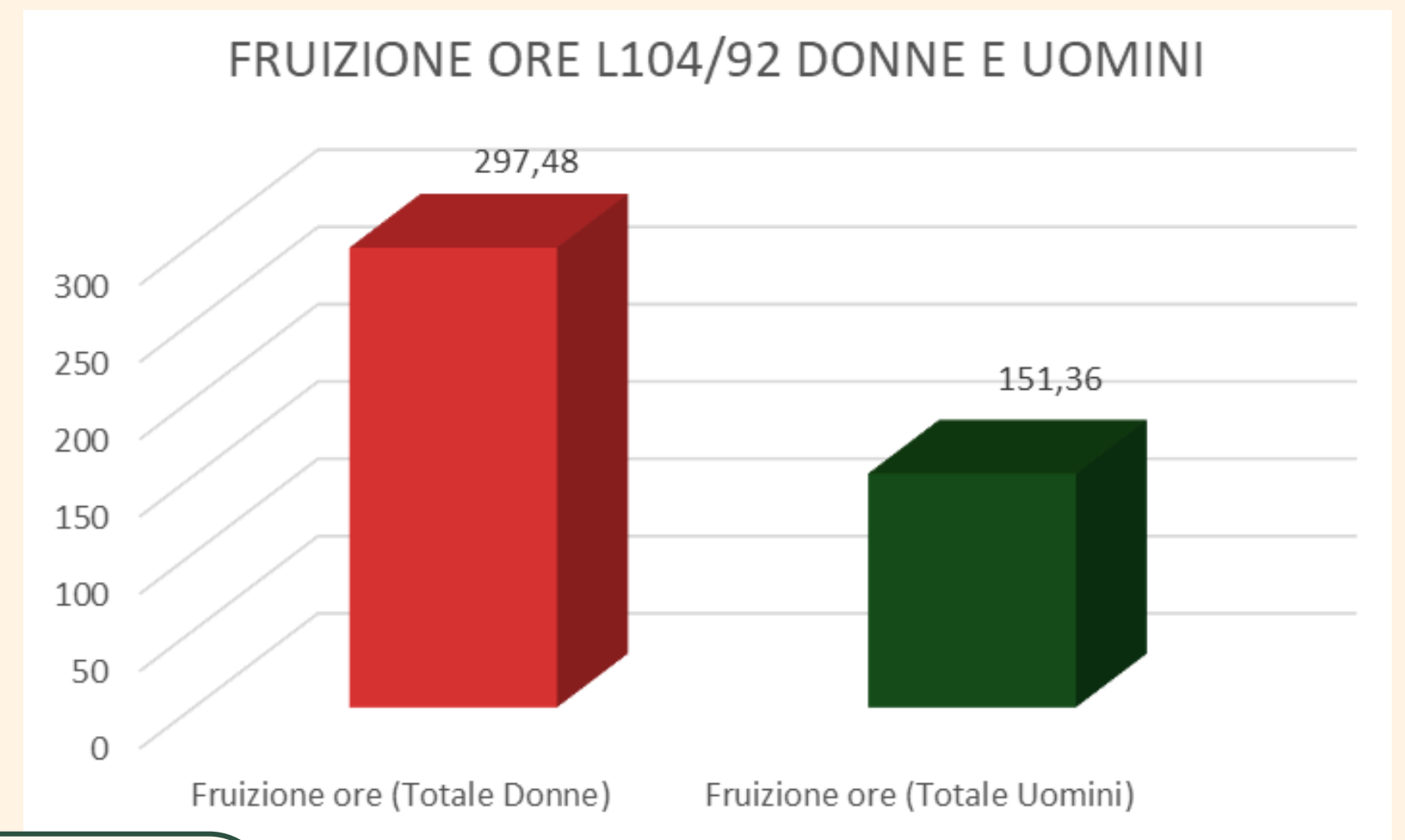
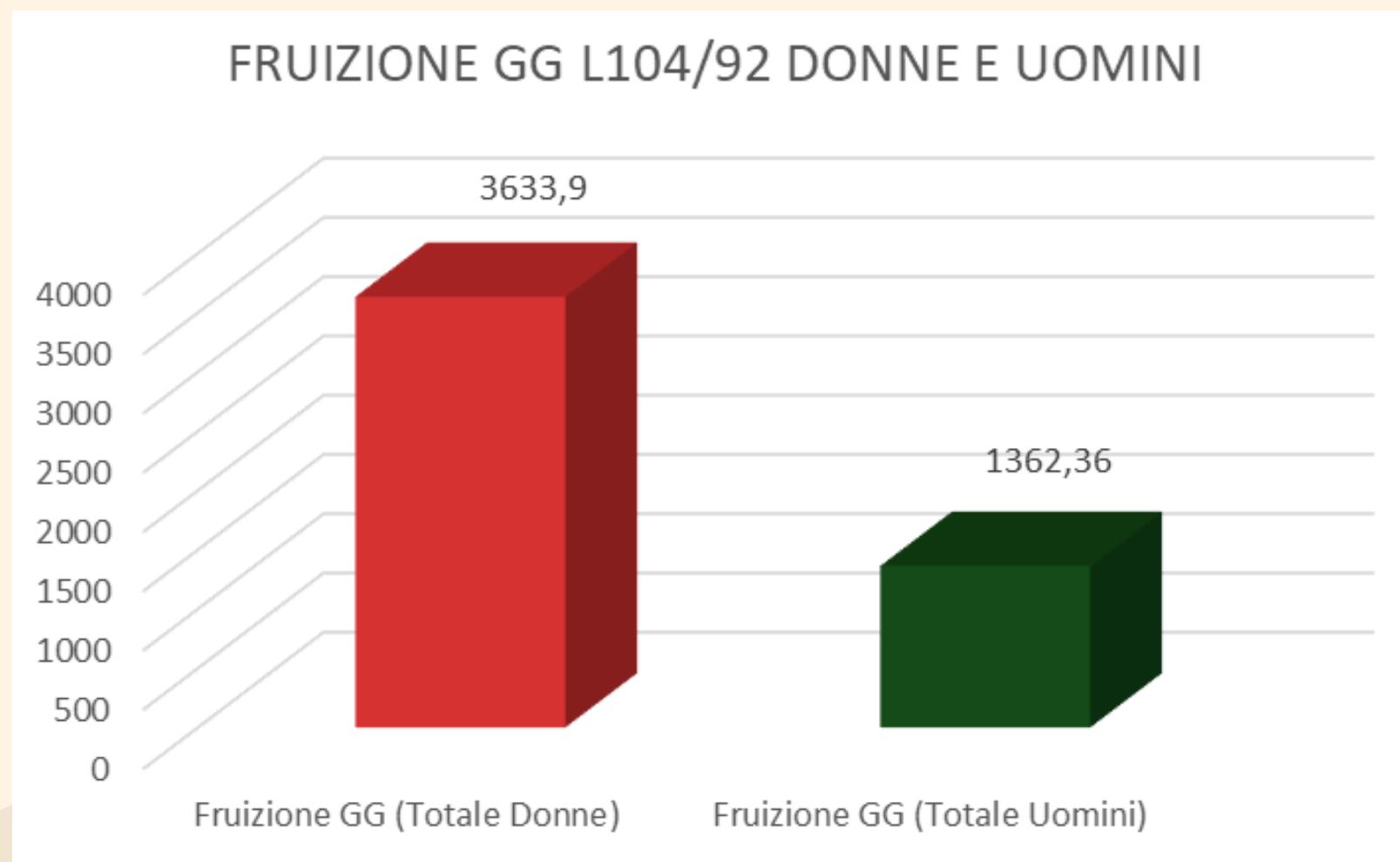
- aumento delle posizioni organizzative occupate dalle donne (da 145 a 154);
- diminuzione per gli uomini (da 114 a 109);
- leggero aumento percentuale delle donne che occupano PO sul totale delle dipendenti (da 14,05 % a 14,91%);
- la percentuale maschile PO sul totale dei dipendenti è diminuita passando da 18,27% a 17,23%

$$154/1033 / 109/633 = 0.87$$

IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

Fruizione dei congedi, permessi e misure di conciliazione lavoro-vita privata



$$78/633 / 210/1033 = 0.61$$

Rispetto al 2022, la fruizione dei giorni delle donne è **umentata di 1125,9 giorni** (nel 2022 il valore era 610,08) e quella degli uomini di **267,88 giorni** (nell'anno 2022 il valore era 498,85). Riguardo alla fruizione in termini di ore, il valore delle donne è **umentato di 86,73**, mentre il valore degli uomini è **diminuito di 19,89** ore.

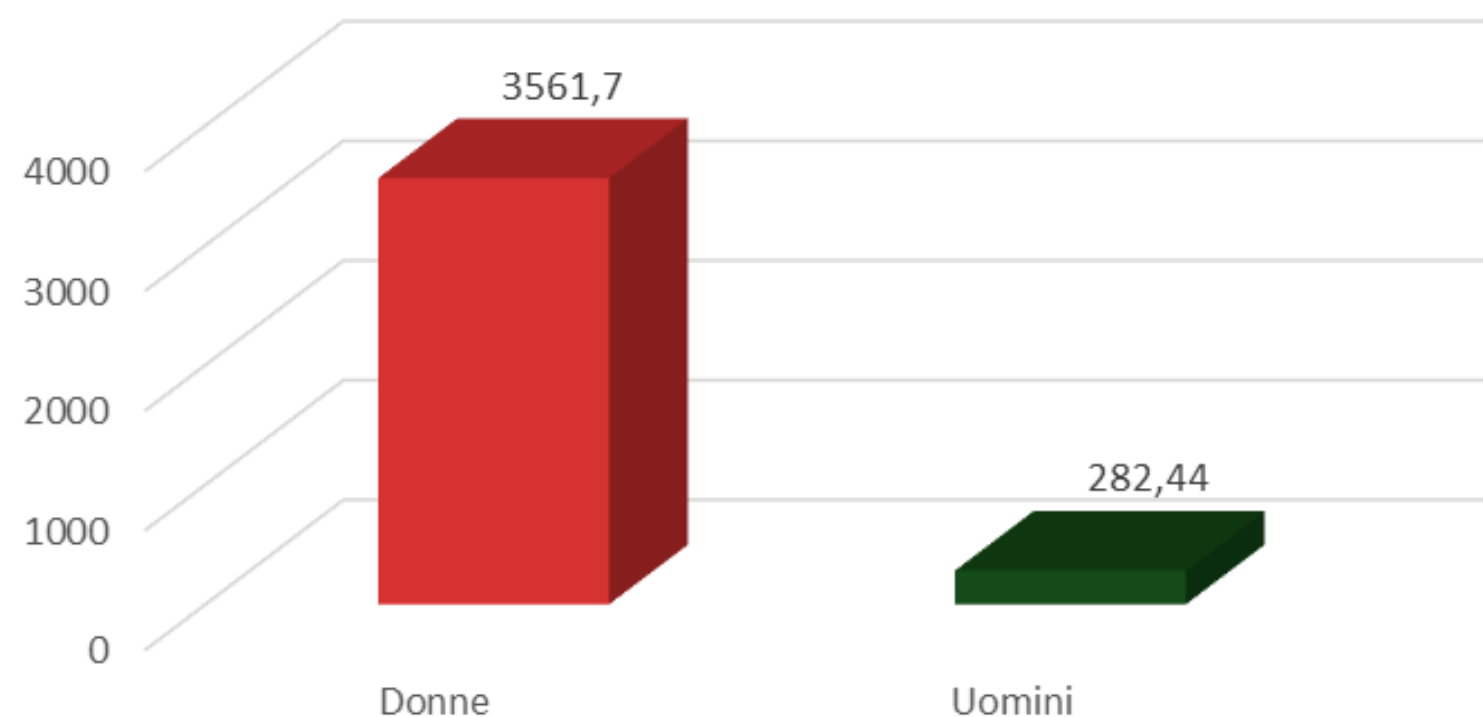


IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

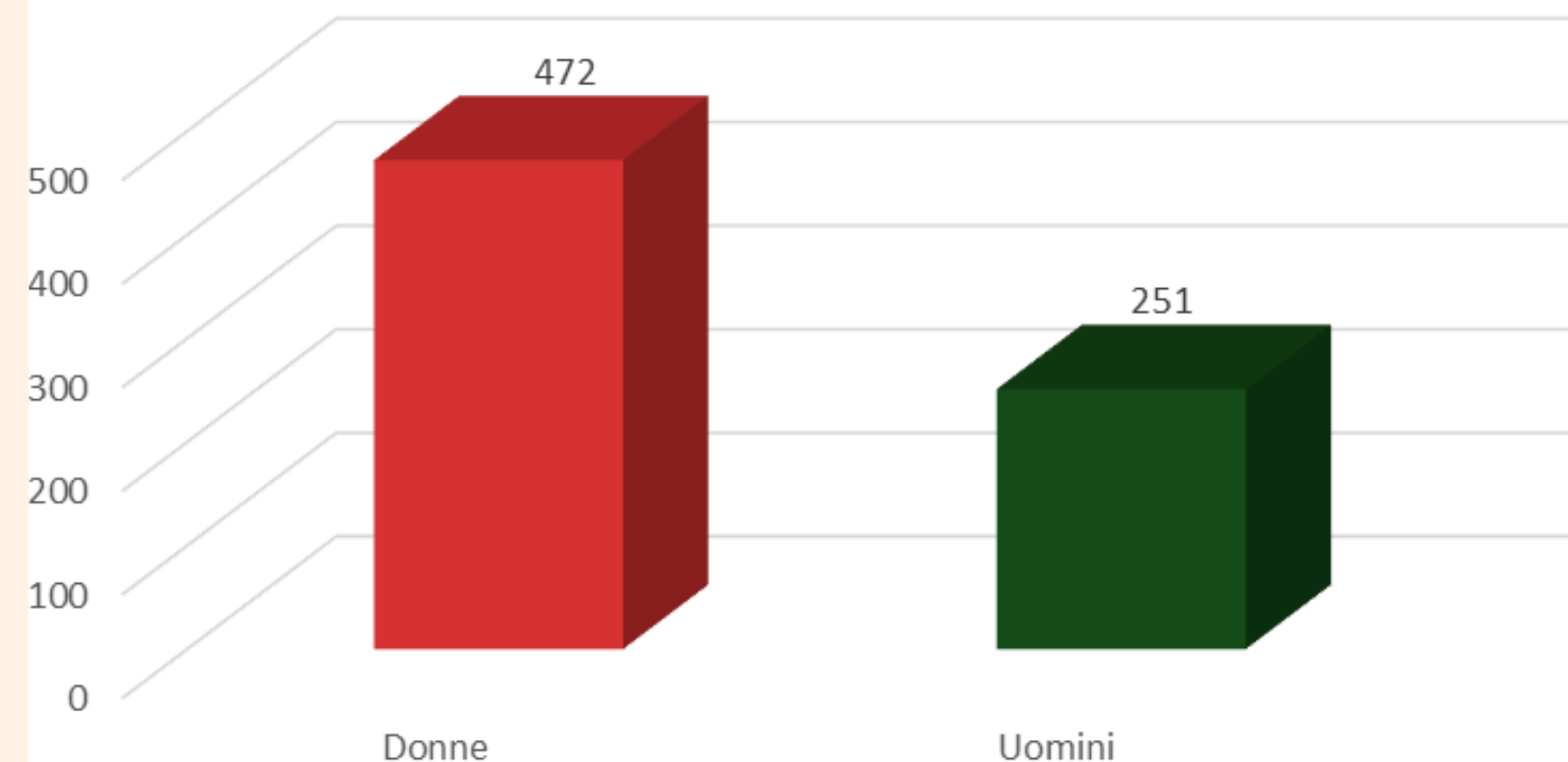
Fruizione dei congedi, permessi parentali e smart working

FRUIZIONE CONGEDI E PERMESSI PARENTALI IN GG
TRA DONNE E UOMINI



$$35/633 / 198/1033 = 0.32$$

FRUIZIONE SMART WORKING TRA DONNE E UOMINI



$$251/633 / 472/1033 = 0.82$$

Rispetto all'anno 2022, il numero di donne che usufruisce dello smart working è diminuito passando da 686 unità a 472 (194), a differenza degli uomini che sono leggermente aumentati passando da 238 a 251 (+13).

Rispetto all'anno 2022, vi è stato un notevole aumento dei giorni richiesti dalle donne per congedi e permessi parentali (+ 1798,72 del 2023 e +777,66 del 2022) e anche delle richieste da parte degli uomini, seppur contenuto (+87,61). Nell'anno 2022 si era registrata una diminuzione pari a 35,89.

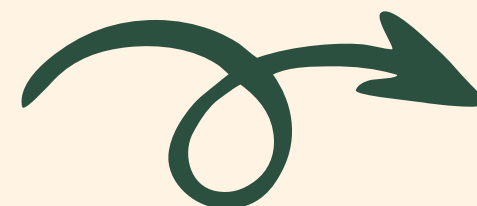


IL GENDER EQUALITY PLAN

La media degli indici di equilibrio relativi alla conciliazione impegni familiari e vita professionale

Media dei tre indici di equilibrio sulla conciliazione impegni familiari e vita professionale

$$\frac{I1 + I2 + I3}{3}$$



$$0.61 + 0.32 + 0.87 / 3 = 0.60$$

Nell'anno 2022, la media dei tre indici si attestava a 0.50 (+ 0.10)

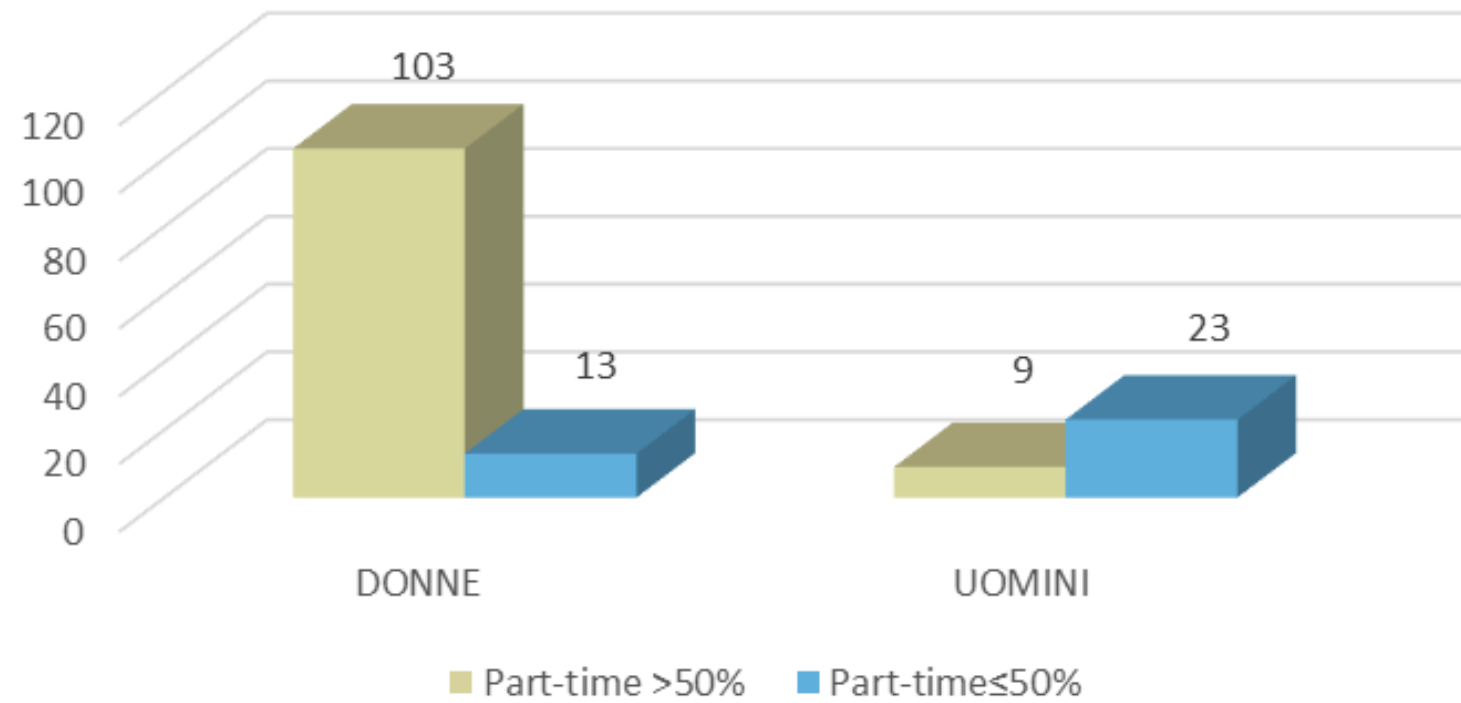


IL GENDER EQUALITY PLAN

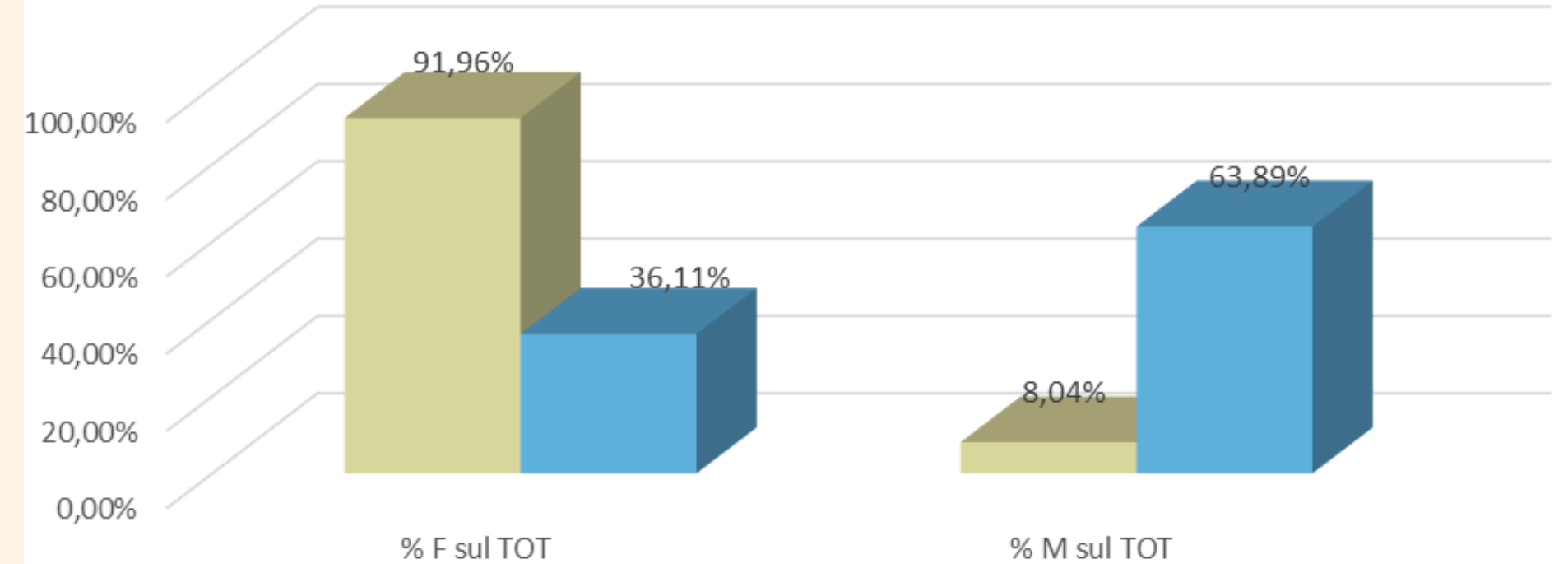
Qualche dato

Fruizione dei contratti part-time

FRUIZIONE DEI CONTRATTI PART-TIME DA PARTE DELLE DONNE E DEGLI UOMINI



RIPARTIZIONE CONTRATTI PART-TIME IN PERCENTUALE



Rispetto all'anno 2022, si è registrato un leggero incremento di adozione dei contratti part-time >50% da parte degli uomini (da 7,08% a 8,04%), mentre una leggerissima diminuzione dell'adozione da parte delle donne (da 92,92 % a 91,96 %).

Rispetto all'anno 2022, si è registrato un leggero incremento di adozione dei contratti part-time ≤50% da parte degli uomini (da 61,29 % a 63,89 %), mentre una leggera diminuzione dell'adozione da parte delle donne (da 38,71 % a 36,11 %).



IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

Fruizione dei contratti part-time

Gli indici di equilibrio

Indice di equilibrio personale femminile e maschile contratto part-time

$$\frac{\text{Personale maschile avente contratto PT/Tot. dipendenti uomini (no PO)}}{\text{Personale femminile avente contratto PT/Tot. dipendenti donne (no PO)}}$$



$32/524 / 116/879 = 0.47$

Nel 2022: 0.40

Indice di equilibrio distribuzione contratti PT>50% in base al genere

$$\frac{\text{Dip. uomini aventi PT>50\%/Tot. dipendenti uomini (no PO)}}{\text{Dip. donne aventi PT>50\%/Tot. dipendenti donne (no PO)}}$$



$9/524 / 103/879 = 0.15$

Nel 2022: 0.14

Indice di equilibrio distribuzione contratti PT ≤50% in base al genere

$$\frac{\text{Dip. uomini aventi PT} \leq 50\% / \text{Tot. dipendenti uomini (no PO)}}{\text{Dip. donne aventi PT} \leq 50\% / \text{Tot. dipendenti donne (no PO)}}$$



$23/524 / 13/879 = 2.93$

Nel 2022: 2.64

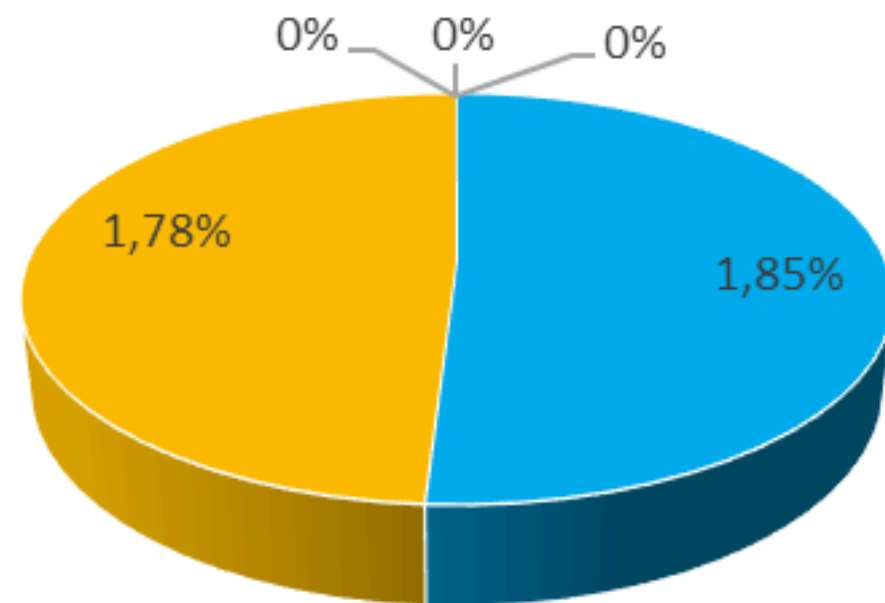


IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

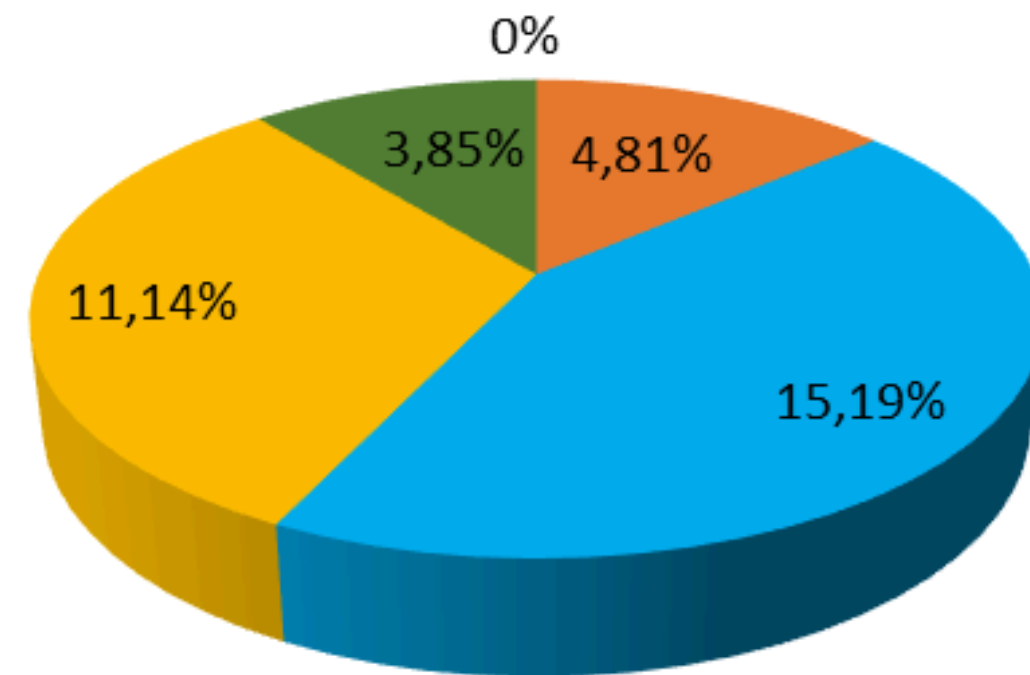
Personale femminile: fruizione dei contratti part-time

PERCENTUALI RIPARTIZIONE DEI CONTRATTI
PART-TIME $\leq 50\%$ IN BASE ALLE FASCE D'ETA' -
DONNE



■ 0-30 anni ■ 31-40 anni ■ 41-50 anni ■ 51-60 anni ■ Oltre i 60 anni

PERCENTUALI RIPARTIZIONE DEI CONTRATTI PART-TIME
>50% IN BASE ALLE FASCE D'ETA' - DONNE



■ 0-30 anni ■ 31-40 anni ■ 41-50 anni ■ 51-60 anni ■ Oltre i 60 anni

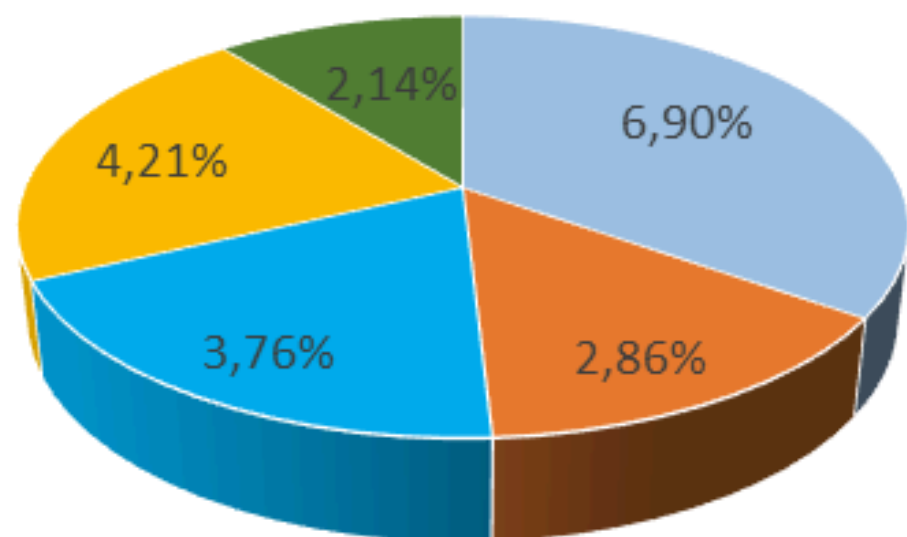


IL GENDER EQUALITY PLAN

Qualche dato

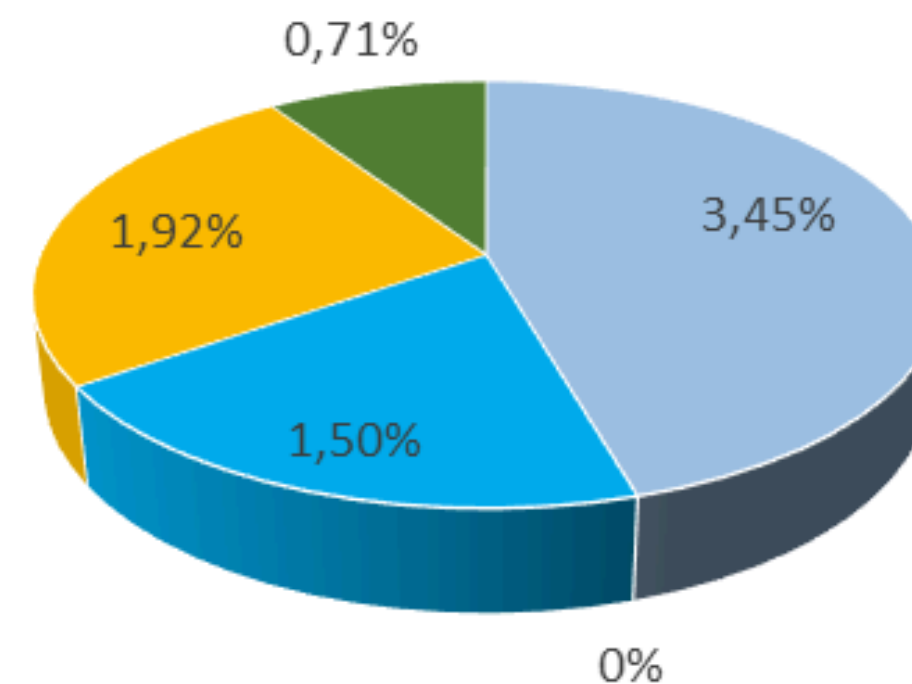
Personale maschile: fruizione dei contratti part-time

PERCENTUALI RIPARTIZIONE DEI CONTRATTI
PART-TIME $\leq 50\%$ IN BASE ALLE FASCE D'ETA' -
UOMINI



■ 0-30 anni ■ 31-40 anni ■ 41-50 anni ■ 51-60 anni ■ Oltre i 60 anni

PERCENTUALI RIPARTIZIONE DEI CONTRATTI
PART-TIME $> 50\%$ IN BASE ALLE FASCE D'ETA' -
UOMINI



■ 0-30 anni ■ 31-40 anni ■ 41-50 anni ■ 51-60 anni ■ Oltre i 60 anni

IL GENDER EQUALITY PLAN DEL SISTEMA REGIONALE ALLARGATO



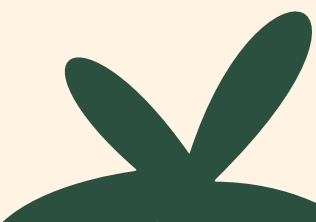
<https://trasparenza.filse.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione.html>



<https://trasparenza.ireliguria.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/gep.html>



<https://liguriaricerche.eu/societa-trasparente/gep-piano-per-la-parita-di-genere>



BUONE PRATICHE DAL TERRITORIO – UNIGE

Sezione del Sito dedicata

GEP

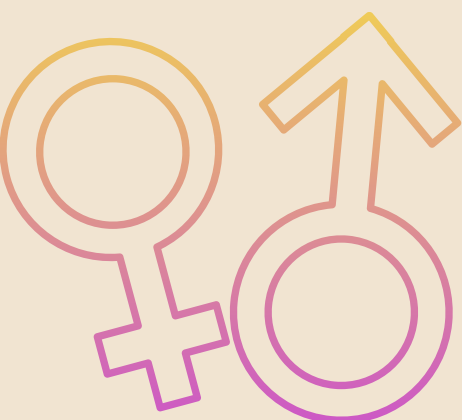
Due organi statutari per la tutela della parità di genere e per la lotta alle discriminazioni:

CUG (Comitato Unico di Garanzia),
CPO (Comitato per le Pari Opportunità)



Piano di Azioni Positive 2021-2023
Bilancio di Genere (BdG) 2019 e 2020

Azioni pratiche:
conciliazione famigli lavoro/
sportello violenza (in apertura)
Codice di condotta contro mobbing- molestie
Carriera alias



BUONE PRATICHE DAL TERRITORIO – UNIGE

Linee guida UniGe per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

UniGe ha emanato le *Linee guida UniGe per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo* rivolte a tutta la comunità accademica.

Il testo è il prodotto delle analisi e delle riflessioni svolte dal gruppo di lavoro “Linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza”, coordinato da Angela Celeste Taramasso, Delegata del Rettore alle pari opportunità e inclusione.

3.2 Le strategie di invisibilizzazione del genere

Si tratta di strategie linguistiche, di seguito elencate, che permettono di evitare il riferimento al genere delle persone coinvolte.

Uso dei nomi collettivi

Invece di...	scriviamo...
I dipendenti dell'Università di Genova...	Il personale dell'Università di Genova...
I docenti si sono impegnati a...	Il corpo docente si è impegnato a...

Uso di pronomi relativi e indefiniti

Invece di...	scriviamo...
Gli studenti che otterranno una valutazione pari o superiore a 18 potranno partecipare alla prova orale	Coloro che otterranno una valutazione pari o superiore a 18 potranno partecipare alla prova orale
Gli interessati al progetto potranno scrivere una mail al docente per chiedere maggiori informazioni	Chiunque abbia interesse per questo progetto potrà scrivere una mail al docente per chiedere maggiori informazioni

Uso della seconda persona e dell'imperativo

Invece di...	scriviamo...
Dieci giorni prima della seduta di laurea, gli studenti riceveranno un'e-mail di promemoria...	Dieci giorni prima della seduta di laurea, riceverete un'e-mail di promemoria...
I ricercatori sono invitati a compilare il modulo	Siete invitati a compilare il modulo
	Vi invitiamo a compilare il modulo

Uso della forma passiva o impersonale

Invece di...	scriviamo...
Gli studenti possono trovare il materiale delle lezioni nel Teams del corso...	Il materiale delle lezioni si trova ...
Lo studente deve consegnare la domanda di laurea entro il...	La domanda di laurea va consegnata entro il...

Invece di...	scriviamo...
I presidenti di Commissione di laurea	I/le presidenti di Commissione di laurea
Gentilissimi signori, vi contatto per...	Gentilissimi e gentilissime, vi contatto per... oppure con una strategia di oscuramento (v. oltre): Spettabile ufficio, vi contatto per...
I laureati possono ritirare il diploma di laurea su appuntamento	Le laureate e i laureati possono ritirare il diploma di laurea su appuntamento I/le laureati/e possono ritirare il diploma di laurea su appuntamento
Studenti, docenti...	Gli/le studenti, I/le docenti...

Nei moduli da compilare è possibile utilizzare la forma **aperta**, che può essere compilata da chi scrive grazie all'uso del tratto basso (*underscore*):

Invece di...	scriviamo...
Il professore dichiara che...	Il/la prof./prof.ssa _____ dichiara che...

Per l'accordo con aggettivi e participi passati, si può utilizzare il genere del nome più vicino a questi:

Gli studenti e le studentesse sono invitate a compilare il modulo.



LA PARITÀ DI GENERE E LA BLUE ECONOMY



Houston,
we have a problem



LA PARITÀ DI GENERE E LA BLUE ECONOMY

Progetto WINBLUE: Empowering Women and Mainstreaming Gender Equality in the Blue Economy

call 2022 FEAMPA
(**lack of**)
Women in the blue
economy

Women are still **underrepresented** in jobs linked to science, technology, engineering and mathematics; their contribution in the blue economy sector is often **overlooked** and **undervalued**.

The EU funded WINBLUE project tackles the issue of **gender imbalance in blue careers**.

The project intends to **facilitate women's participation** in operational and decision-making positions in five specific sectors:

- 1.circular blue bioeconomy and biotechnology
- 2.aquaculture and fisheries
- 3.offshore renewable energy
- 4.sustainable coastal tourism
- 5.cutting edge enabling technology (AI, Robotics, ICT) for protecting and restoring marine ecosystems.

Reference EMFAF-2022-PIA-WBE-101112278

Project duration 1 May 2023 - 30 Apr 2025

Project locations
Italy
Slovenia
Malta
Belgium
Spain
France
Bulgaria

Overall budget €1 388 797

EU contribution €1 249 891
90% of the overall budget

Project website <https://winblue-project.eu/>

Capofila CNR



LA PARITÀ DI GENERE E LA BLUE ECONOMY

Progetto WINBLUE:

Empowering Women and Mainstreaming Gender Equality in the Blue Economy

PARTENARIATO

Foreseen activities

1. the co-design and implementation of **gender equality plan models**,
2. design and validation of **upskilling** and **coaching programmes** for women,
3. **data collection** to benchmark and monitor the evolution of gender inclusiveness in the blue economy,
4. identification and assessment of highly replicable **good practices**.

<https://www.marina-platform.eu/registeredarea/community/viewCommunity/17>

Italia CNR The Population and Social Policies Research Institute (IRPPS)

Italia Università di Siena

Italia Biochica

Italia Assoittica Italia

Slovenia NIB

Malta ISDI Group Ltd

Malta AcrossLimits

Belgium EUKNOW

Canary Islands (PLOCAN)

The Atlantic Cities Association (Association Villes Atlantiques – ACA)

France Communauté d'Agglomération de La Rochelle

Spain Municipality of Gijón

ANFACO-CECOPESCA

Bulgaria Varna Economic Development Agency (VEDA)

LA PARITÀ DI GENERE E LA BLUE ECONOMY

**WINBIG: WOMEN IN BLUE ECONOMY INTELLIGENCE
GATHERING AND CAPACITY BOOSTING**

**Progetto Gemello
call 2022 FEAMPA**

Reference	EMFAF-2022-PIA-WBE-101111985
Project duration	1 May 2023 - 30 Apr 2026
Project locations	Portugal Hungary Germany Ireland Spain Netherlands Italy

Overall budget	€1 467 788
EU contribution	€1 321 014 90% of the overall budget

Project website	https://winbigproject.eu/ 
-----------------	---

The WIN-BIG project wants to **fill the knowledge gap** and promote capacity building strategies for women. The project focuses on three highly technological and emerging blue economy sectors:

1. Blue bioeconomy;
2. Blue sports and sustainable tourism;
3. Marine energy and robotics.

LA PARITÀ DI GENERE E LA BLUE ECONOMY

WINBIG: WOMEN IN BLUE ECONOMY INTELLIGENCE GATHERING AND CAPACITY BOOSTING

**Progetto Gemello
call 2022 FEAMPA**

PARTENARIATO

Belgium - Gent University

Germany - s.Pro

Hungary - Geonardo

Ireland - University of Galway, Marine Institute

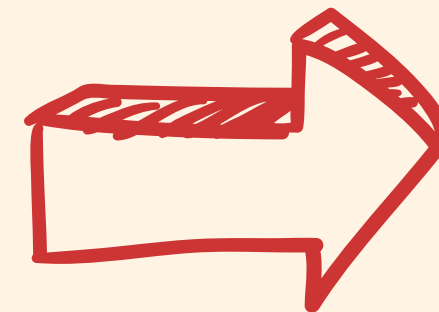
Italy - **Federazione del Mare**

Netherlands - Women4Oceans (a project of The Ocean and Us)

Norway - AKP | NCE Blue Legasea

Portugal - University of Aveiro, Bluebio Alliance, Business as Nature,

Nova University, Forum Oceano Spain - Andalusian Maritime-Marine Cluster



PER SAPERNE DI PIÙ



Le equilibriste della maternità – Rapporto Save the children 2024

Ciò che è tuo è mio. Fare i conti con la violenza economica. Rapporto We World 2023

Linee guida sull'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine (2020-2024) – AICS

Legislazione e politiche di genere – Camera dei Deputati, 2024

Progress on the sustainable development goals, The gender snapshot 2024 – Rapport UN Women

Rapport annuale INPS 2024

Violenza maschile sulle donne il ruolo dell'assistente sociale tra sfide e opportunità – Genova University Press

Linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere – Agenzia delle entrate 2020

Linee guida sulla “parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” - Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della funzione pubblica dipartimento per le pari opportunità

Parole che fanno la differenza. Scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere – Comune di Bologna

The feminine mystique – B. Friedan

Strega comanda colore – Chiara Tagliaferri

Liberati della brava bambina – A. Colamedici, M.Gancitano

Le signore non parlano di soldi – Azzurra Rinaldi

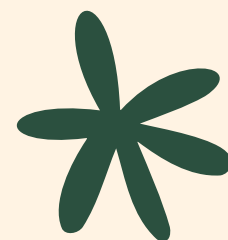
Come chiedere l'aumento - Azzurra Rinaldi

L'atlante delle Donne – Add Editore, 2020

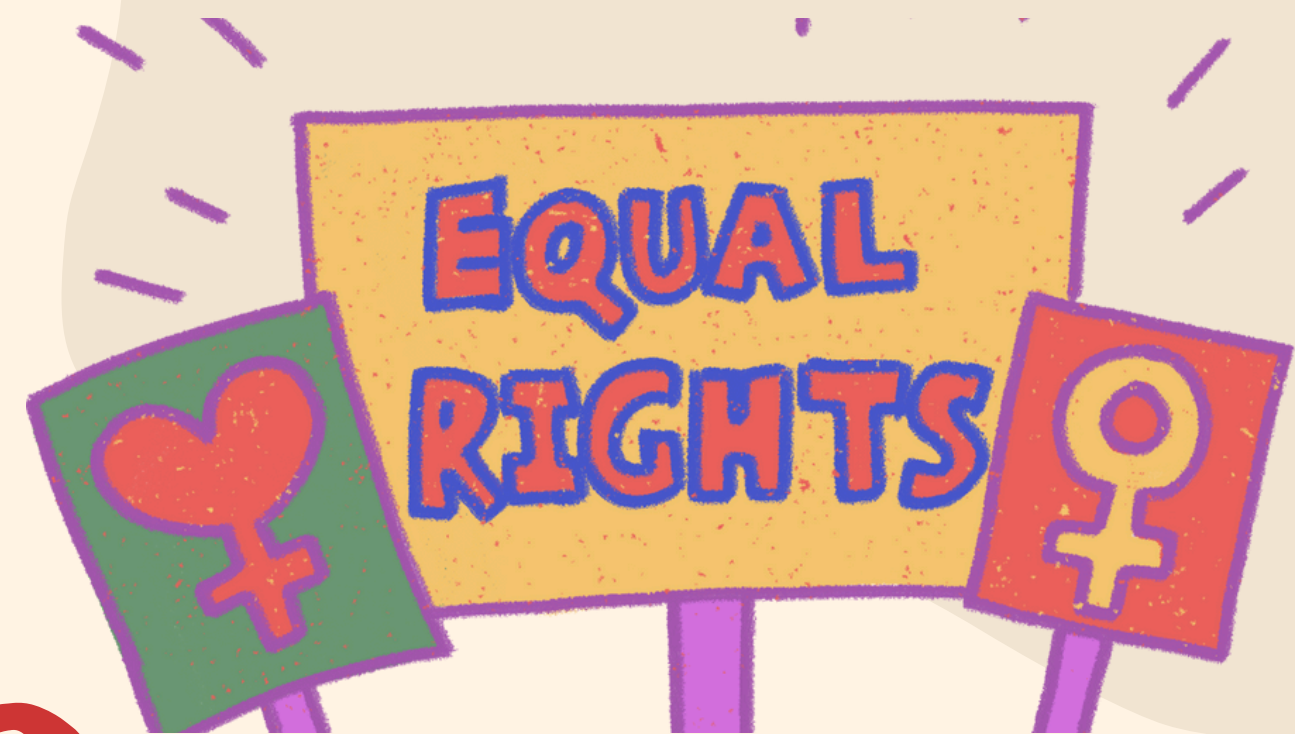
Lavorare dis/pari – Rapporto ACLI Area Lavoro Coordinamento Donne, 2023

Feminist city, Leslie Kern, 2021

L'ingegno di Minerva – brillanti scienziate dall'antichità ad oggi, Letizia Giangualiano, 2022



Grazie



Margherita Marré Brunenghi

Settore Affari Europei e Internazionali,
Regione Liguria

margherita.marrebrunenghi@regione.liguria.it

