



GENNAIO 2024

BANDI E

OPPORTUNITÀ

EUROPEI

PATRIZIA TOIA

 [Toiapatrizia](#)  [patriziatoia](#)

 [Toiapatrizia](#)  [patriziatoia.it](#)



GENDER EQUALITY.....	2
Bando per la promozione della parità di genere.....	2

GENDER EQUALITY

Bando per la promozione della parità di genere

Introduzione

Bando per la concessione di finanziamenti europei nel campo della parità di genere nell'ambito del Programma Cittadini, Uguaglianza, Diritti e Valore (CERV).

La *call* è stata pubblicata in conformità con il Programma di lavoro 2023-24 e sarà gestita dalla Commissione europea, Direzione generale Giustizia e consumatori (DG JUST).

La Strategia per la parità di genere individua nella lotta al *gender care gap* una delle azioni chiave per migliorare la partecipazione paritaria di donne e uomini alla vita professionale.

La direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata mira a incoraggiare una migliore condivisione delle mansioni di responsabilità tra donne e uomini. Prevede il diritto ai congedi familiari, tra cui il congedo di paternità e il congedo per i caregiver, nonché il diritto di richiedere accordi sull'orario di lavoro flessibile. Gli Stati membri dovevano attuare la direttiva entro l'agosto 2022 ed avranno 3 anni di tempo per recepirla nella legislazione nazionale.

Uno degli obiettivi della Strategia per la parità di genere è quello di affrontare il divario retributivo e pensionistico tra i sessi. Per questo obiettivo specifico la Commissione ha presentato misure vincolanti sulla trasparenza delle retribuzioni.

La nuova direttiva sulla trasparenza retributiva mira a rafforzare il principio della parità di retribuzione e, in particolare, a svelare e affrontare i pregiudizi retributivi consci o inconsci che spesso portano a una sottovalutazione del lavoro svolto prevalentemente dalle donne. A tal fine, stabilisce un quadro e criteri chiari per l'applicazione del concetto di "work of equal value".

Obiettivi

Sostenere, far progredire e attuare politiche di ampio respiro per promuovere il pieno godimento dei diritti delle donne, la parità di genere, compreso l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la parità di retribuzione tra uomini e donne, l'*empowerment* femminile e il *mainstreaming* di genere.

I governi degli Stati membri, le autorità locali e regionali e le loro associazioni, le parti sociali (rappresentanti dei lavoratori o delle imprese), gli ispettorati del lavoro, le organizzazioni della società civile, in particolare quelle per i diritti delle donne, e altri soggetti interessati sono invitati a presentare progetti nell'ambito delle **due priorità seguenti**:

- 1. Affrontare le cause alla radice del divario di genere nel campo del welfare, promuovendo un approccio trasversale e sfidando gli stereotipi di genere.**

L'obiettivo di questa priorità è sostenere:

- i. La promozione di comportamenti a favore della famiglia nelle aziende, incoraggiando l'adozione dei nuovi diritti previsti dalla direttiva sull'equilibrio tra vita privata e vita professionale da parte di donne e uomini (compresi i congedi familiari, le nuove modalità di organizzazione del lavoro, il telelavoro e il lavoro ibrido, la flessibilità dell'orario, la riduzione della settimana lavorativa, il job sharing...);
 - ii. Prevenzione e protezione contro qualsiasi forma di trattamento sfavorevole e di discriminazione delle donne durante e dopo la gravidanza, nonché delle donne e degli uomini che hanno usufruito di congedi familiari (maternità/paternità/genitoriali/di assistenza) e di accordi di lavoro flessibili;
 - iii. Sfidare gli stereotipi di genere che alimentano la classica divisione del lavoro con l'obiettivo di:
 - ✓ Incoraggiare la condivisione paritaria del lavoro di assistenza informale (cura dei figli, lavori domestici e cura delle persone a carico) per garantire una migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;
 - ✓ Promuovere il ruolo degli uomini nelle responsabilità assistenziali e familiari e incoraggiare gli uomini a prendere il congedo di paternità;
 - ✓ Promuovere il valore del lavoro di assistenza retribuito;
 - ✓ Incoraggiare il coinvolgimento degli uomini nel lavoro di assistenza (formale e informale), sia nella cura dei bambini che nell'assistenza a lungo termine.
2. **Sostenere l'attuazione delle disposizioni della direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni.**

In linea con la Strategia per la parità di genere e per affrontare le cause profonde del divario retributivo tra i sessi, la nuova [Direttiva 2023/970](#) mira 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 delle retribuzioni e i meccanismi di applicazione. La direttiva mira a far rispettare meglio il diritto alla parità di retribuzione e a rendere più facile l'individuazione di divari retributivi strutturali e di discriminazioni basate sul sesso.

Tra gli obblighi degli Stati membri (art. 4.2 della Direttiva 2023/970) vi è la creazione di strumenti o metodologie analitiche per valutare e confrontare il valore del lavoro.

Attività finanziabili

1. Affrontare le cause alla radice del divario di genere nel campo del welfare, promuovendo un approccio trasversale e sfidando gli stereotipi di genere:
 - i. Elaborazione di nuovi approcci per incoraggiare un modello a doppio reddito e doppia assistenza e per affrontare gli stereotipi di genere;
 - ii. *Capacity building* e formazione, anche dei responsabili delle risorse umane, dei rappresentanti delle autorità pubbliche, delle parti sociali e di altri soggetti interessati, comprese le organizzazioni della società civile;
 - iii. Diffusione di informazioni e sensibilizzazione, anche attraverso i social media.

Saranno favoriti progetti concreti che sviluppano e attuano misure specifiche e che coinvolgono le categorie interessate. Ove necessario, i candidati devono impegnarsi per la partecipazione attiva di bambini e giovani alla progettazione e all'attuazione delle attività.

2. Sostenere l'attuazione delle disposizioni della direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni:
- i. Sviluppo di linee guida, strumenti e checklist per la valutazione e il confronto della parità di retribuzione per lo stesso lavoro;
 - ii. Sviluppo e attuazione di programmi di formazione per rafforzare la capacità dei datori di lavoro e delle parti sociali di valutare la parità di retribuzione per lo stesso lavoro;
 - iii. Promozione di sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutrali dal punto di vista del genere.

I progetti possono essere nazionali o transnazionali. I progetti transnazionali sono particolarmente incoraggiati.

Beneficiari

Per essere ammissibili nell'ambito della **prima priorità** (*Affrontare le cause alla radice del divario di genere nel campo del welfare, promuovendo un approccio trasversale e sfidando gli stereotipi di genere*) le domande di sovvenzione devono soddisfare tutti i seguenti criteri:

- a. I beneficiari devono:
 - i. Essere persone giuridiche (enti pubblici o privati);
 - ii. Essere un'organizzazione internazionale o avere sede in uno dei paesi ammissibili, ossia:
 - ✓ Stati membri dell'UE (compresi i paesi e territori d'oltremare (PTOM));
 - ✓ Paesi non appartenenti all'UE: (Paesi associati al programma CERV o paesi che hanno in corso negoziati per un accordo di associazione e in cui l'accordo entra in vigore prima della firma della sovvenzione - [elenco dei paesi partecipanti](#)).
- b. Le organizzazioni a scopo di lucro possono candidarsi solo in partnership con enti pubblici o organizzazioni private senza scopo di lucro;
- c. Le attività devono svolgersi in uno dei Paesi ammissibili;
- d. La durata massima dell'azione è di 24 mesi;
- e. Il progetto può essere nazionale o transnazionale;
- f. La proposta deve coinvolgere almeno due candidati (il candidato principale e almeno un altro soggetto proponente che non sia un'entità affiliata o un partner associato).

Per essere ammissibili nell'ambito della **seconda priorità** (*Sostenere l'attuazione delle disposizioni della direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni:*) le domande di sovvenzione devono soddisfare tutti i seguenti criteri:

- a. I candidati capofila devono essere autorità nazionali dell'UE responsabili dell'attuazione delle disposizioni della direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni (ad esempio, il ministero competente o l'agenzia nazionale); sarà accettata una sola domanda per Stato membro;
- b. Gli eventuali co-richiedenti devono essere organizzazioni internazionali o enti pubblici o organizzazioni private, formalmente stabiliti in uno dei paesi ammissibili, ossia:
 - ✓ Stati membri dell'UE (compresi i paesi e territori d'oltremare (PTOM))

- ✓ Paesi non appartenenti all'UE: (Paesi associati al programma CERV o paesi che hanno in corso negoziati per un accordo di associazione e in cui l'accordo entra in vigore prima della firma della sovvenzione - [elenco dei paesi partecipanti](#)).
- c. Le attività devono svolgersi in uno dei Paesi ammissibili;
- d. La durata massima dell'azione è di 24 mesi;
- e. Il progetto può essere nazionale o transnazionale;
- f. La candidatura può coinvolgere una o più organizzazioni (richiedente principale e co-richiedenti).

Budget disponibile

Il bando ha una dotazione complessiva di **10.100.000 euro**

La sovvenzione UE richiesta non può essere inferiore a 100 000 euro

Scadenza: 29 febbraio 2024

- Valutazione: marzo - luglio 2024
- Informazioni sui risultati della valutazione: luglio - agosto 2024
- Firma dell'accordo di sovvenzione: settembre -novembre 2024