

cambia  
prospettiva



# Equamente al lavoro

**EQUAMENTE**  
AL LAVORO  
LEGGE REGIONALE N.3 DEL 15 FEBBRAIO 2022

# Azioni positive per la parità di genere: il caso della direttiva regionale PARI e dei progetti **INCREDIBILI** e **SIADOM**

**Silvia Zanellato**

*Ascom Servizi Padova - Area Risorse Umane e Sviluppo organizzativo, Consulente Certificazione della Parità di Genere*

**Roberto Baldo**

*Forema, Responsabile attività e progetti finanziati*



Programma Operativo FSE+ 2021-2027  
DGR. 1522/22 P.A.R.I.  
Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la  
parità e l'equilibrio di genere

# QUALCHE DATO PER ORIENTARCI

- Nel **Gender Equality Index dell'EIGE** [dati 2020], uno degli indicatori più critici per la situazione italiana è «POWER», cioè l'indice legato alla presenza delle donne in ruoli apicali e dunque nei processi decisionali. Le **donne sono ancora in minoranza** sia nei ruoli pubblici, sia nei consigli di amministrazione delle imprese
- In media le donne nell'UE guadagnano il **16% in meno all'ora rispetto agli uomini**. Circa un terzo di questa differenza salariale può essere legato a fattori quali l'età, l'istruzione e il tipo di occupazione. Tuttavia, circa due terzi della differenza salariale rimane inspiegabile.
- In Veneto, nonostante abbiano **percorsi di studio mediamente più lunghi e con risultati più soddisfacenti** degli uomini (16,3% laureate rispetto al 13,2% degli uomini), le donne continuano ad avere forme di contrattualizzazione più penalizzanti [dati Ufficio Statistico Regionale 2020]
- Nel territorio Veneto, Padova spicca per percentuale di donne con contratto a tempo indeterminato, ma anche per la **bassa presenza di donne con ruoli dirigenziali** [dati Ufficio Statistico Regionale 2020]
- Competenze e capitale cognitivo sempre meno accessibile da parte delle aziende e **stereotipi di genere**: «autolimitazione» del mercato del lavoro e ingaggio parziale della componente femminile
- Scelte di studio e lavorative che ripropongono i **bias cognitivi** e alimentano i divari di genere tradizionali

# E QUINDI?

Le numerose ricerche dimostrano che serve una combinazione di **approcci trasformativi top-down e bottom-up** per sostenere l'equità e parità di genere.

Linee di indirizzo e normative **top-down**:

- **Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025**

*Es. la Direttiva UE 2381 del 07/12/2022 sul miglioramento della parità di genere fra gli amministratori delle società quotate;*

- **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**

*Es. le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 06/10/2022 sulla Parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni.*

- **La Regione del Veneto per le Donne**

*Es. Legge Regionale 3/2022 – Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità*

Numerose sono le iniziative **bottom-up** che i diversi attori del territorio cercano di realizzare ma, dalle analisi preliminari, emerge che esse sono “una tantum”, non raccordate in un quadro sistemico, limitate all'emersione di vissuti di esclusione più che ad analisi approfondite delle molteplici e complesse variabili

P.A.R.I.

PROGETTI E AZIONI DI RETE  
INNOVATIVI PER LA PARITÀ  
E L' EQUILIBRIO DI GENERE



18 partner operativi

Irecoop  
Veneto

Leadership e  
percorsi di  
carriera

38 partner di rete, in crescita

**PADOVA  
ALLA  
PARI**

Cescot Veneto  
Imprenditoriali  
tà femminile

Forema  
Diversity  
management e  
modelli  
organizzativi

--> VERSO UN  
PROTOCOLLO  
PROVINCIALE

Ascom Servizi  
Padova  
Divario  
retributivo

**EQUAMENTE**  
AL LAVORO

LEGGE REGIONALE N.3 DEL 15 FEBBRAIO 2022

# 5 OBIETTIVI IN COMUNE E TRASVERSALI ALLE PROGETTUALITÀ'

---

1. **CONTRASTARE GLI STEREOTIPI DI GENERE**, attraverso la promozione di interventi che possano favorire la diffusione di un diverso approccio culturale alla parità di genere
2. **INCREMENTARE LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO** in tutte le sue forme, compresa l'imprenditorialità
3. **favorire un MAGGIOR EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA**, con una più equa redistribuzione dei carichi nei compiti di cura familiare e una migliore qualità di vita delle persone
4. **COSTRUIRE DI UNA STAKEHOLDER MAP DELLA PROVINCIA DI PADOVA** che insieme si impegni nel perseguire tali obiettivi, ognuno seconda la propria vocazione
5. **SOTTOSCRIVERE IL PROTOCOLLO DI ATTIVAZIONE DELLA RETE TERRITORIALE SULLA PARITÀ DI GENERE** per un impegno formale, strutturale nel tempo e capace di interrogarsi fin da subito sulle future sfide della società

# 5 PAROLE PER RACCONTARE IL NOSTRO IMPEGNO

---

1. **RICERCA, CONFRONTO E CODESIGN** per continuare ad analizzare comprendere e ipotizzare nuove soluzioni
2. **CAMBIAMENTO CULTURALE** come leva fondamentale in ambito lavorativo, organizzativo, economico, sociale, politico e **RESPONSABILITA' DISTRIBUITA** per ribadire l'importanza del ruolo di ciascuno nel portare avanti un concreto cambio di sguardo sulle questioni di genere
3. **VANTAGGIO COLLETTIVO** a partire dal vantaggio del singolo (in termini di opportunità, relazioni, realizzazione di sé, economica) sino ad arrivare a quello collettivo, come miglioramento delle condizioni e della qualità di vita della persona e della rete sociale attorno alla persona
4. **DIMENSIONE TRASFORMATIVA** rispetto a quanto fatto finora perché vi è la possibilità di aprirsi al nuovo sia rispetto alla persona sia rispetto ai contesti in cui la persona vive: famiglia, comunità, lavoro
5. **CURE PARENTALI** e protagonismo dei padri nelle nuove forme di conciliazione, nell'equilibrio dei carichi di lavoro, nel permettere alle donne di realizzarsi e intraprendere percorsi di carriera, di imprenditorialità



# PIANO DELLE ATTIVITA' PER LE ORGANIZZAZIONI

ANALISI E CO-PROGETTAZIONE	Focus group dedicati all'analisi delle differenti dimensioni della Parità di Genere, alle problematiche, alle buone prassi, alla valutazione d'impatto, alla capitalizzazione della conoscenza
	Laboratori per il problem setting e il design thinking, per l'approfondimento e lo sviluppo di nuove competenze individuali e di gruppo
	Servizi di accompagnamento per l'identificazione delle buone prassi, della loro applicabilità nel contesto organizzativo, l'ideazione di nuovi servizi e nuovi approcci alla parità di genere, all'equità e all'inclusione
	Servizi di accompagnamento individuale per il potenziamento delle capacità e lo sviluppo imprenditoriale
	Borse di ricerca con gli Atenei veneti e borse di animazione territoriale
FORMAZIONE & SVILUPPO	Formazione sugli strumenti, le pratiche e i modelli sperimentali di intervento dedicati alla parità di genere, capacity building per gli operatori di settore
	Formazione e facilitazione per accelerare i processi di trasformazione culturale ed organizzativa
	Sperimentazione, valutazione e validazione dei modelli e delle pratiche emerse dalle diverse progettualità
COMUNICAZIONE	Webinar informativi e di sensibilizzazione
	Eventi open per l'ampliamento della rete e la co-progettazione
	Workshop tematici di raccolta e disseminazione dei risultati
	Evento finale a regia regionale

# CONTATTI

## Progetto IN-CREDIBILI: divario retributivo e parità di genere – ASCOM SERVIZI PADOVA

Gender pay gap

SILVIA ZANELATO - [silvia.zanellato@ascompd.com](mailto:silvia.zanellato@ascompd.com)

## Progetto SIADOM - Social Innovation Alliance for Diversity management and innovation of Organizational Models - FOREMA

Diversity management e modelli organizzativi del lavoro

ROBERTO BALDO – [roberto.baldo@forema.it](mailto:roberto.baldo@forema.it)

## Progetto P.L.U.S.: Più Leadership e Uguaglianza per lo Sviluppo – IRECOOP VENETO

Leadership femminile e ruoli apicali nella società

DANIELA MORO – [d.moro@irecoop.veneto.it](mailto:d.moro@irecoop.veneto.it)

## Progetto COCO – CESCOT VENETO

Imprenditorialità femminile

GIACOMO PESSA - [giacomo.pessa@gmail.com](mailto:giacomo.pessa@gmail.com)