



**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



# 5 OBIETTIVI IN COMUNE E TRASVERSALI ALLE PROGETTUALITA'

---

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



# UN PROTOCOLLO CONDIVISO TRA PARTNER

---

- ASCOM SERVIZI PADOVA SPA
- IRECOOP VENETO
- FOREMA SRL
- CESCOT VENETO



# 4 FINALITÀ DI PROGETTO

---

- Leadership femminile e ruoli apicali nella società
- Imprenditoria femminile
- Diversity e modelli organizzativi del lavoro
- Divario retributivo di genere (Gender pay gap)

Correlate e interdipendenti tra loro perché vanno a lavorare sulla dimensione sociale, culturale, economica e organizzativa legata alla Parità di genere.



# UNA RETE DI STAKEHOLDER

---

Composta da soggetti individuati come destinatari del protocollo:

- ① Associazioni datoriali e Ordini professionali
- ① Organizzazioni sindacali
- ① Pubblica Amministrazione
- ① Aziende
- ① Scuole
- ① Terzo settore

Che grazie alle azioni e ai progetti realizzati godranno dei benefici generati per Cittadine e Cittadini



# GLI IMPEGNI DEGLI STAKEHOLDER

---

**Le Associazioni datoriali e Ordini professionali si impegnano a valutare la possibilità di**

- favorire la conoscenza delle **prassi nazionali e internazionali** (es. UNI PDR 125:2022, UNI ISO 30415: 2021) e i vantaggi che possono generare
- **promuovere progetti, iniziative e sperimentazioni** legati alla promozione della cultura sul tema della Parità di genere
- realizzare eventi, conferenze o qualsiasi altro **momento divulgativo** per sensibilizzare i propri associati e il territorio sull'importanza della promozione della cultura di Parità di genere
- **dare visibilità e valorizzare** le esperienze di realtà che annualmente si contraddistinguono per la promozione e/o adozione di di progetti innovativi legati alla Parità di genere
- sostenere la **cultura dell'imprenditoria femminile** e strutturare servizi utili a favorire lo sviluppo di imprese femminili (e giovanili) in fase di avvio e consolidamento
- incentivare lo **scambio di buone pratiche** e valori per creare sinergie a contaminazione positiva in grado di generare ricadute sociali, economiche e culturali sugli/sulle Associati/e sul territorio



# GLI IMPEGNI DEGLI STAKEHOLDER

---

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a valutare la possibilità di

- **promuovere eventi, conferenze o qualsiasi altro momento divulgativo** per formare i rappresentanti nazionali, territoriali e aziendali sull'importanza della promozione della cultura di Parità di genere
- **stimolare l'adozione di azioni**, anche in ottica sperimentale, all'interno della contrattazione collettiva di secondo livello utili a favorire lo sviluppo di nuove buone pratiche legate alla promozione della Parità di genere



# GLI IMPEGNI DEGLI STAKEHOLDER

---

La **Pubblica Amministrazione** si impegna a valutare la possibilità di

④valutare la possibilità di rilanciare alla **programmazione integrata di politiche pubbliche** anche attraverso la capacità di cogliere le opportunità di finanziamenti (PNRR; FSE+; ecc.)

④valutare la possibilità di promuovere una riflessione circa l'**innovazione della modalità di erogazione dei servizi** ai cittadini e alle cittadine per rispondere maggiormente alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, impattando altresì sulle possibilità di non dover scegliere tra una dimensione e l'altra

④valorizzare le azioni plurali che vengono attivate da tutti gli attori territoriali (biblioteche, librerie, associazioni, cooperative, artisti, ..) per continuare a favorire lo sviluppo di una cultura orientata alla parità di genere

④valutare l'opportunità di **riconoscere criteri premiali e/o preferenziali** nella selezione delle società di fornitura dei servizi pubblici, per quelle realtà che abbiano ottenuto la Certificazione sulla Parità di genere UNI PDR 125:2022 oppure la UNI ISO 30415:2021 oppure siano iscritte al registro regionale previsto dalla Legge Regionale della Regione Veneto n°3/2022

④valutare l'**opportunità di adottare il Gender Equality Plan (GEP)** che può favorire l'adozione di impegni e azioni volta a stimolare un cambiamento istituzionale e culturale, integrando gli strumenti di programmazione e rendicontazione



# GLI IMPEGNI DEGLI STAKEHOLDER

---

## Le Aziende e le realtà de Terzo Settore si impegnano a valutare la possibilità di

- verificare quanto i principi della Parità di genere siano **parte della propria identità** e della **proposta di valore** che rivolgono alle proprie persone e, soprattutto, degli stili di leadership che chiedono ai/alle loro responsabili e, ove necessario, promuovere interventi migliorativi in tal senso;
- **partecipare agli eventi** di promozione culturale e di sensibilizzazione legati ai temi della Parità di genere realizzati dalla propria associazione di categoria, delle Università e in generale dal territorio
- **promuovere formazione interna** su temi quali: tolleranza zero, stereotipi di genere, uncounscious bias, leadership inclusiva, comunicazione non violenta, ecc.
- **stimolare all'utilizzo di un linguaggio inclusivo** nella comunicazione esterna e interna, utile ad evitare ogni stereotipo o forma di discriminazione
- **implementare processi di analisi dell'eventuale gender pay gap** e, ove presenti prendere in considerazione ipotesi risolutive, anche gradualni nel tempo
- adottare politiche relative ai **piani di carriera** che siano in grado di evitare bias di genere e che correlino la crescita professionale alle competenze e al merito
- dotarsi di **strumenti e processi** utili ad anticipare, gestire casi violenze, molestie e abusi (es. whistleblowing)
- ripensare il modello organizzativo e i **processi di sviluppo del capitale umano**, per migliorare le proprie performance nell'ambito del **diversity management & inclusion**, promuovendo forme di organizzazione del lavoro in grado di rispondere ai bisogno di conciliazione vita-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori



# GLI IMPEGNI DEGLI STAKEHOLDER

---

Le Scuole si impegnano a valutare la possibilità di

- ⑩ programmare in modo continuativo **corsi di formazione per i/le docenti** sui temi: parità di genere, unconscious bias, stereotipi di genere e linguaggio inclusivo
- ⑩ inserire annualmente approfondimenti sui temi della parità di genere, degli unconscious bias, degli stereotipi di genere, del linguaggio inclusivo, di educazione finanziaria e previdenziale, di formazione utile a fini dello sviluppo di un mindset orientato all'autoimprenditoria nella **programmazione didattica**
- ⑩ **organizzare momenti laboratoriali** dedicati a target differenziati (docenti - studenti - genitori) per favorire contaminazione culturale, condivisione di esperienze di inclusione e lo sviluppo di relazioni positive



# CONTATTI

---

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

Gender pay gap

SILVIA ZANELLATO - [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)