

SIADOM

Social Innovation Alliance for
Diversity Management and
Innovation of Organization Models





P.A.R.I.

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



fòrema

Progetto a valere sulla DGR 1522/2022 – FSE+ Regione Veneto – P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere.

Finanziato dal Programma Regionale FSE+ 2021-2027
Obiettivo "Investimenti per l'occupazione e la crescita" - Priorità I
D.G.R. 1522 del 29/11/2022

"P.A.R.I. – Progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere"

Codice progetto: 1002-0001-1522-2022

Contributo pubblico inizialmente concesso:

€ 415.000,00



Indice:

Cos'è SIADOM.....	pag. 1
Facts and Opportunities.....	pag. 2
Cosa dicono di noi.....	pag. 3
Obiettivi e priorità di intervento.....	pag. 4
Chi è coinvolto.....	pag. 5
Reported Speech.....	pag. 6
Perché investire nella parità di genere.....	pag. 8
Il progetto SIADOM: attività e servizi.....	pag. 9



Indice:

Il modello d'azione.....pag. 10

Partnership.....pag. 12

Cos'è SIADOM

Con il progetto SIADOM ci poniamo l'obiettivo di favorire la parità di genere negli ambienti professionali, migliorando così la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il progetto vuole accompagnare le aziende in questo percorso di cambiamento e si propone di sostenere l'evoluzione del ruolo dell'HR manager da gestore del personale ad acceleratore del cambiamento.



Facts & Opportunities

Persistono divari di genere nelle organizzazioni in termini di bilanciamento generale e per mansioni, affidamento di ruoli apicali, differenziali retributivi e contributivi (Gender Employment Gap Veneto 17.2% contro una media europea del 10.7%)

Le competenze e il capitale cognitivo sono sempre meno accessibili da parte delle aziende; gli stereotipi di genere causano una «autolimitazione» del mercato del lavoro e un ingaggio parziale della componente femminile, generando un differenziale di occupazione pari al 17% nel 2023.



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, mentre i restanti due terzi della differenza salariale rimangono inspiegabili.

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. Le donne sono ancora in minoranza sia nei ruoli pubblici, sia nei consigli di amministrazione delle imprese: è quello che emerge dal **Gender Equality Index** dell'EIGE [68.2/100 nel 2023], dove 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 scelte di studio e quelle lavorative ripropongono i bias cognitivi che alimentano i divari di genere tradizionali. 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].

Quali sono i trend e le opportunità da cogliere?

- rinnovare il posizionamento aziendale e le modalità di accesso al mercato del lavoro, anche grazie alle politiche aziendali per la parità di genere e il diversity and inclusion management;
- attivare gli incentivi e le agevolazioni a supporto dell'introduzione di strumenti di gender balance, quale volano per l'innovazione del modello organizzativo;
- qualificare la propria offerta di prodotti e servizi: i mercati internazionali e la spesa pubblica - a partire dagli appalti PNNR - danno una priorità crescente alle aziende che valorizzano la dimensione di genere.

Il purpose di SIADOM

“Le persone scelgono di venire a vivere e lavorare in Veneto perché è uno spazio inclusivo di opportunità”

“Le organizzazioni sono in grado di innescare il potenziale delle persone”

“Ai modelli organizzativi a intelligenza diffusa e partecipata, corrispondono eque ripartizioni del valore e del potere”

“Spariscono le forme di ricatto, manipolazione e controllo, così come le forme di violenza e discriminazione di genere tra le persone, nei contesti professionali e nella vita privata”

“Vogliamo provocare il cambiamento”

“Valorizzare le esperienze e le buone pratiche esistenti”

“Introdurre la parità di genere come materia di insegnamento”

“Non si parlerà più della parità di genere, perché non è più un problema”



Gli obiettivi

Concorrere alla creazione di ambienti organizzativi e professionali favorevoli alla parità di genere, attraverso lo sviluppo di modelli innovativi capaci di intercettare i nuovi fabbisogni delle persone, contribuendo così a:

- migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- armonizzare e riequilibrare i tempi della vita e del lavoro
- valorizzare le organizzazioni aziendali come luogo dell'innovazione sociale, sistemi complessi e interconnessi con il territorio dove sperimentare soluzioni innovative per accelerare lo sviluppo competitivo
- diffondere un nuovo approccio culturale
- accompagnare l'evoluzione del ruolo dell'HR manager: da gestore del personale a facilitatore e acceleratore del cambiamento

Le priorità di intervento

Conoscere il problema, gli strumenti e le opportunità; **Ideare** e sperimentare soluzioni innovative; **Comunicare** i successi per:

- mettere al centro i valori della persona e dell'impresa per scatenare i fattori della competitività aziendale
- far emergere una semantica condivisa sulla parità di genere
- sensibilizzare sul PERCHÈ per favorire un forte engagement a sostegno della transizione organizzativa
- costruire reti significative per sviluppare le imprese come sistemi aperti e interconnessi con il territorio, le Istituzioni, la Pubblica Amministrazione e i corpi intermedi
- promuovere l'adozione di buone pratiche e la collaborazione territoriale attraverso il "*Protocollo SIADOM*"

Chi è coinvolto

Organizzazioni:

- imprese private del territorio
- comuni, istituzioni ed enti della Pubblica Amministrazione
- parti sociali
- atenei veneti
- soggetti acceleratori del cambiamento
- provider di competenze specifiche per l'innovazione sociale

Personas:

- HR manager, imprenditori, responsabili del personale
- success cases – futur* ambassador
- ricercatori
- animatori territoriali
- esperti tematici
- responsabili e rappresentanti di istituzioni e stakeholder



Le principali cause di disparità di genere nelle organizzazioni: cosa ci hanno detto le aziende

Le cure parentali sono ancora prevalentemente a carico delle donne ed è difficile conciliare vita e lavoro

- L'azienda non prevede misure specifiche per favorire il lavoro delle donne
- Il gender gap non è un problema in azienda; al più attiviamo misure di compensazione
- Le competenze professionali riconosciute alle donne le relegano a ruoli di secondo piano
- Non ci sono strumenti di incentivo/agevolazione che facilitino l'innovazione del modello organizzativo, disegnando processi e attività per la conciliazione o misure compensative
- Le certificazioni di genere sono onerose da ottenere e spesso non conseguibili dalle aziende normali
- Esistono forti stereotipi di genere su alcuni ruoli e mansioni aziendali
- I ruoli decisionali sono occupati da uomini che hanno scarsa percezione dei problemi della conciliazione
- Il mercato e i big player chiedono sempre di più l'adozione di politiche di genere efficaci per le forniture
- Il legislatore è orientato a introdurre norme specifiche per la parità di genere come già avviene per i disabili L68/99
- La rigidità delle norme che regolano la gestione del personale impedisce di elaborare soluzioni innovative

Le discriminazioni di genere impediscono il pieno dispiegarsi del potenziale femminile

- I rapporti sulla parità di genere sono l'ennesimo adempimento e non una fonte di cambiamento
- Pregiudizio negativo sulla produttività e affidabilità delle donne in fase di selezione, mobilità orizzontale e verticale (carriera)
- Le donne sono ancora impegnate maggiormente in lavori "automatizzanti"
- La polarizzazione di genere nei settori produttivi e nelle mansioni contribuisce a accentuare le discriminazioni

- Le aspettative nei confronti delle competenze femminili sono più basse rispetto a quelle maschili
- Le donne hanno maturato sul campo esperienze professionali frammentate o competenze poco distintive
- Le donne sono disoccupate a causa della mancanza di servizi a supporto della maternità
- Le donne hanno meno ruoli di responsabilità
- Le donne tendono a evitare percorsi di studio nell'ambito delle STEM
- Le donne cercano un lavoro vicino a casa
- Alcuni ruoli sono considerati "prettamente femminili" e alimentano il divario tra professioni
- A parità di ruolo le donne hanno uno stipendio più basso
- Le donne hanno meno tempo da dedicare al lavoro perché si suppone/da per scontato che debbano occuparsi di casa e figli
- Gli uomini non partecipano ai tavoli di conciliazione
- I decisori sulle politiche retributive, di gestione del personale sono uomini.

L'accesso al mercato del lavoro è più difficile per le donne

Perché investire nella PARITÀ DI GENERE

Migliorare le performance di sostenibilità dell'organizzazione e raggiungere gli obiettivi ESG

Ottenere un vantaggio differenziale sul mercato del lavoro e attrarre i talenti, le nuove generazioni

Consolidare pre-requisiti competitivi per accedere al mercato, operare nelle filiere strategiche internazionali e rispondere alle richieste dei clienti

Ottenere il meglio dai propri collaboratori e mettere a frutto il capitale cognitivo dell'organizzazione

Migliorare il clima aziendale, essere più equi



Il progetto SIADOM: le attività e i servizi

Problem Setting, Ideation and Knowledge Sharing

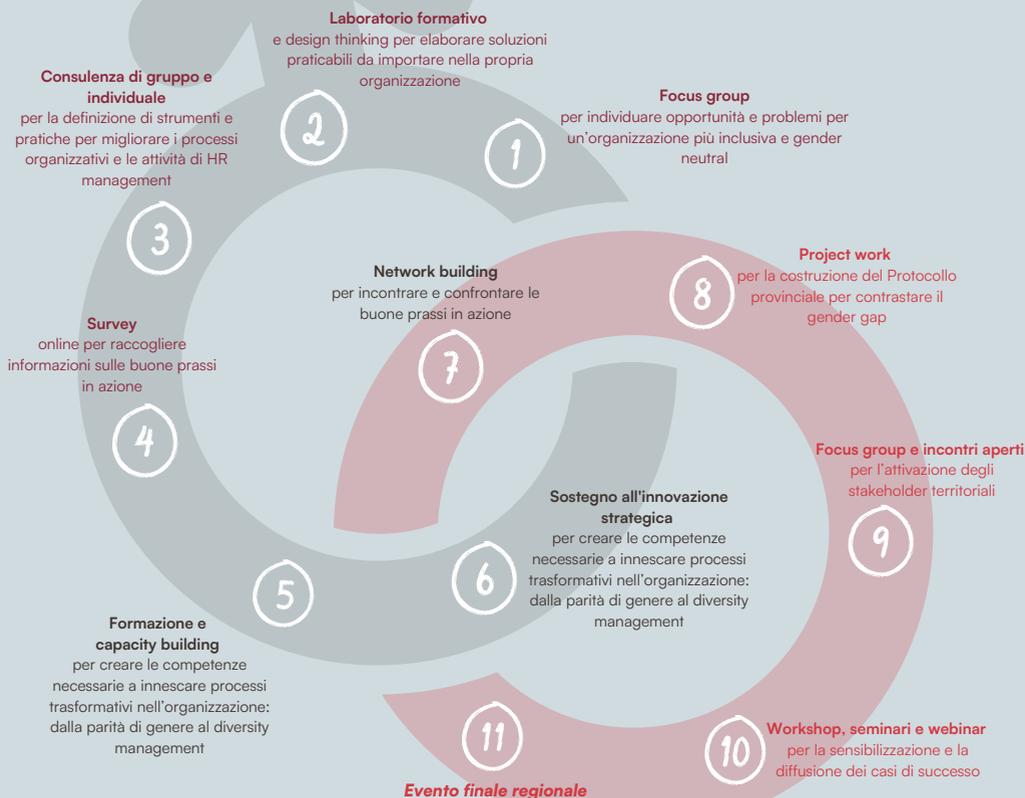
conoscere il problema e
ideare soluzioni innovative

Testing and Evaluating

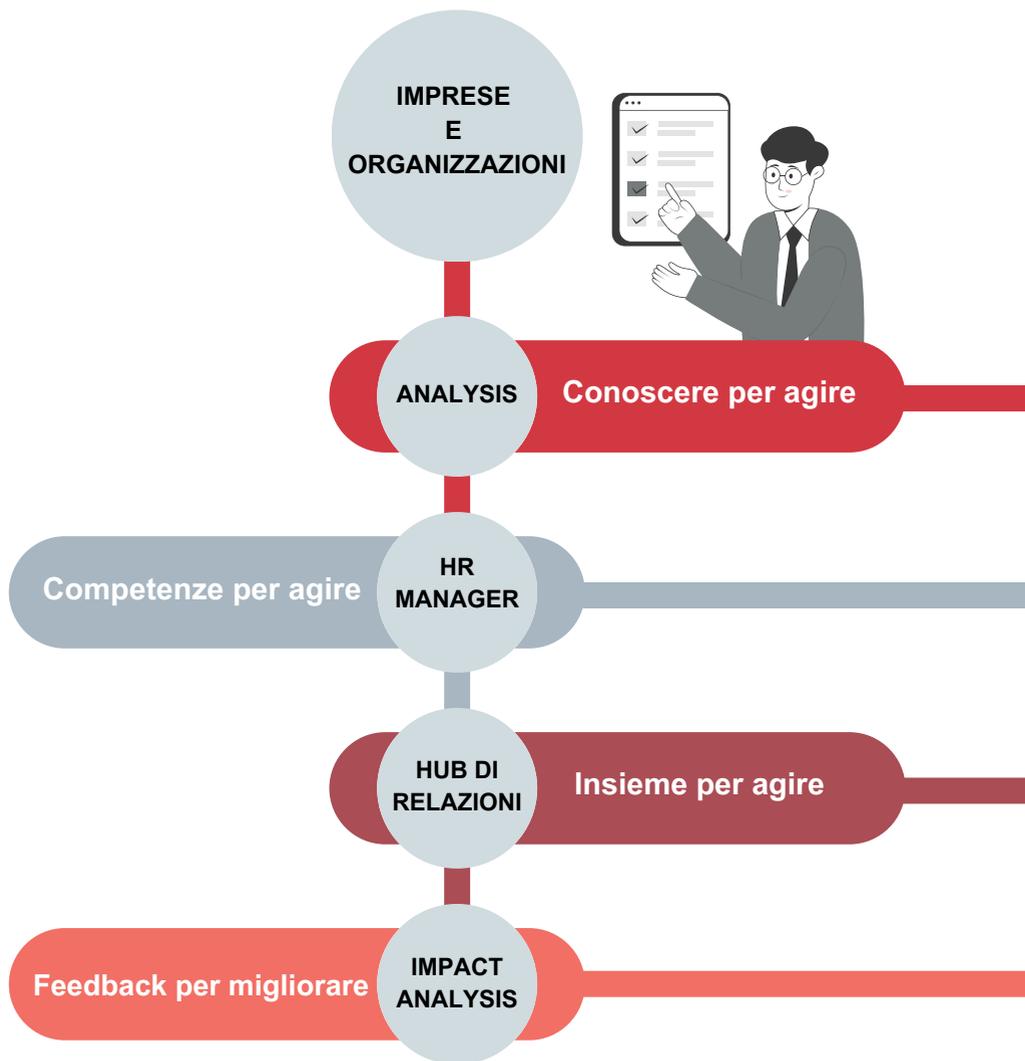
sperimentare e valutare
soluzioni
innovative

Networking Building and Dissemination

costruire shared sense e
comunicare i successi

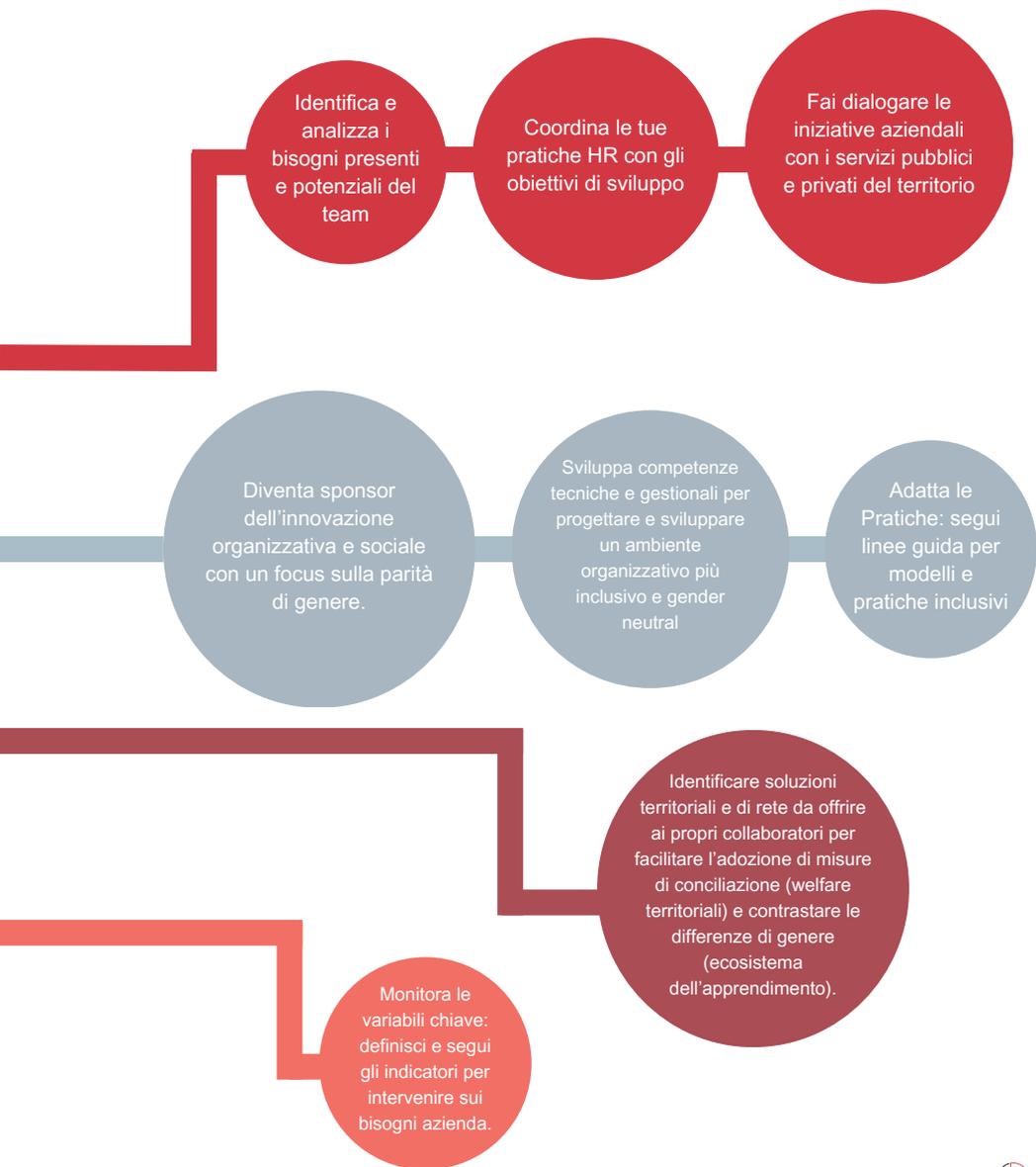


Il modello d'azione SIADOM



Il modello d'azione SIADOM

Innovazione e Inclusione per la Crescita Aziendale



Partnership

Fòrema srl – capofila progetto SIADOM



Parti sociali:

Confindustria Veneto Est, Confcommercio Padova, Confcooperative Veneto, Confesercenti Padova, Confcommercio Veneto, Confartigianato Veneto, CISL Padova Rovigo, CGIL Padova, UIL Veneto

Società accreditate alla formazione e ai servizi al lavoro:

Ascom Servizi, Irecoop Veneto, Cescot Veneto, Job Centre, UPA Formazione, Umana, Gruppo Formazione, CIS, AGForm

Attori pubblici:

Provincia di Padova – Consigliera di Parità, Comune di Padova, Camera di Commercio di Padova, Comune di Cittadella, Comune di Este, Comune di Piove di Sacco, Comune di Abano, Comune di Albignasego, Federazione dei Comuni del Camposampierese, ANCI Veneto

Istituti Scolastici e Università:

Ufficio Scolastico Provinciale di Padova, IIS Scalcerle, IIS Bernardi, IIS Pietro d'Abano, Università degli Studi di Padova, Cà Foscari Venezia

Associazioni e soggetti specializzati:

Cantiere delle donne, CSV - Centro Servizi Padova e Rovigo Solidali, Fondazione M. Belisario, Fondazione Nordest, Federazione Nord est di Credito Cooperativo, Ordine degli psicologi del Veneto, Ordine dei consulenti del lavoro

Più di 250 aziende e 700 persone coinvolte nelle attività di co-progettazione e sperimentazione del modello d'azione.

Unisciti a SIADOM



Entra nel network SIADOM e partecipa ai nostri eventi e corsi di formazione per promuovere la parità di genere nella tua azienda. Insieme possiamo creare un ambiente di lavoro più inclusivo e performante.

Inquadra il Qr Code qui sotto per scoprire le opportunità in corso:





Contatti:

Roberto Baldo

Responsabile delle attività finanziate

Fòrema srl

roberto.baldo@forema.it

Eleonora Crepaldi

Learning designer

Diversity, Equality & Inclusion and Wellbeing Specialist

Fòrema srl

eleonora.crepaldi@forema.it