



Gender Equality Plan di Regione Liguria

Un Piano per la Parità di Genere in linea con le specificità dell'ente pubblico

**EU AFFAIRS
AND PROJECTS**

Premessa

Il necessario adattamento del documento alle peculiarità dell'ente regionale:

Contratti di lavoro regolati dai contratti collettivi nazionali del pubblico impiego

+

Procedure concorsuali di accesso alla pubblica amministrazione



Identità di trattamento

Il punto di partenza:
La creazione di un Gruppo di lavoro e
l'analisi quantitativa iniziale relativa
al personale della Giunta regionale

Un percorso di costruzione condiviso

<i>GRUPPO DI LAVORO GEP</i>	
Coordinamento	<ul style="list-style-type: none">• Settore Affari Europei e Internazionali in collaborazione con Liguria Ricerche S.p.A. e Unige (tirocinio)
Altri enti coinvolti	<ul style="list-style-type: none">• Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione• Settore Risorse Umane• Comitato Unico di Garanzia (CUG)• Consigliera regionale di Parità• Settore Politiche sociali, terzo settore, immigrazione e pari opportunità.

Un'analisi incentrata su quattro fattori principali

Composizione del personale

Accesso alle posizioni apicali e alle posizioni organizzative

Fruizione delle misure di conciliazione, permessi e congedi

Ripartizione dei contratti part-time

Un metodo basato su tre step principali

Analisi della distribuzione delle categorie in base al genere

Analisi ulteriore relativa alle fasce d'età

Calcolo dell'indice di equilibrio tenendo conto della variabile «composizione del personale in base al genere»

Risultati ottenuti

Il personale della Giunta regionale si compone per circa il **60% di donne** (900 dipendenti donne su un totale di 1475 dipendenti) e per il **40% di uomini** (575 dipendenti uomini);

Circa il **50% delle posizioni apicali** è occupato da **dipendenti donne**;

Circa **tre quarti** dei giorni e delle ore di permesso **L104/92 per figli e familiari** sono richiesti dalle **dipendenti donne**;

Più del 90% della totalità dei **congedi e dei permessi parentali** viene richiesto dalle **dipendenti donne**. Meno del 9% è invece richiesto dagli uomini.

Quasi il **70%** del totale delle **richieste di lavoro agile** proviene dalle **dipendenti donne**;

Circa l'**83%** dei **contratti part-time** viene adottato da **dipendenti donne**.

Per una corretta interpretazione dei risultati ottenuti: l'indice di equilibrio



- **Perché abbiamo calcolato un indice di equilibrio ?**

Per tenere conto della forte presenza femminile nella composizione del personale, la quale influenza necessariamente la ripartizione in base al genere in tutte le altre categorie analizzate

- **Come funziona?**

I valori assoluti relativi alle differenti categorie di dati vengono rapportati al totale dei dipendenti uomini e donne. Il rapporto tra i due risultati così ottenuti rappresenta l'indice di equilibrio.

- **Quanto più il risultato si avvicina a 1, tanto più il rapporto è equilibrato.**

Risultati ottenuti attraverso il calcolo degli indici di equilibrio

- *Indice di equilibrio ripartizione posizioni apicali in base al genere = 0,69*
- *Indice di equilibrio ripartizione PO in base al genere = 0,80*
- *Indice di equilibrio fruizione di permessi L104 in base al genere = 0,50*
- *Indice di equilibrio fruizione di congedi e permessi parentali in base al genere = 0,28*
- *Indice di equilibrio fruizione smart working in base al genere = 0,72*
- *Indice di equilibrio personale femminile e maschile avente contratto part – time = 0,36*
- *Indice di equilibrio distribuzione contratti PT dal 50 al 70% in base al genere = 0,61*
- *Indice di equilibrio distribuzione contratti PT dall'80 al 90% in base al genere = 0,14*

Osservazioni conclusive dell'analisi preliminare

- In quanto ente pubblico territoriale, Regione Liguria parte da una situazione piuttosto rosea dal punto di vista della composizione del personale e della ripartizione delle posizioni apicali.
- Non dobbiamo però sottovalutare altri aspetti altrettanto importanti relativi alla conciliazione tra vita privata e carriera professionale.
- **Il margine di miglioramento c'è, e il GEP rappresenta lo strumento con cui colmarlo.**

Il GEP di Regione Liguria: Un piano organizzativo interno fondato sulle esigenze e le specificità dell'ente

Le cinque aree tematiche del GEP di Regione Liguria

AT1: Analisi e valutazione iniziale della parità di genere nell'organizzazione interna

AT2: Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e della partecipazione delle donne a progetti europei

AT3: Benessere organizzativo

AT4: Contrasto alla discriminazione di genere, tutela e divulgazione sui temi delle pari opportunità

AT5: Monitoraggio, valutazione e aggiornamento del GEP

Per ciascuna area tematica sono stati definiti :

- Obiettivi
- Azioni e strumenti
- Output
- Indicatori
- Target minimi
- Responsabili di misurazione
- Tempistiche e costi di realizzazione



Esempio: declinazione dell'area tematica 3 (Benessere organizzativo)

Area Tematica	Obiettivi	Focus
AT3 – Benessere organizzativo	AT3.O1: Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	<p>Le donne risultano ancora le principali responsabili della cura familiare, come lo dimostrano i dati relativi alla richiesta di permessi, congedi parentali e 104 da parte di quest'ultime rispetto ai lavoratori uomini.</p> <p>Per favorire un maggior equilibrio e una migliore conciliazione degli impegni lavorativi e familiari, viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità alle misure di conciliazione. Si guarda quindi al miglioramento dei servizi di welfare, al lavoro agile e si auspica un utilizzo più equilibrato dei permessi, delle misure di conciliazione e dei congedi parentali.</p> <p>Si ritiene che tale cambiamento non sia solo organizzativo ma culturale, e che il margine di miglioramento degli enti territoriali sia in questo frangente particolarmente elevato.</p>

AT3.O1: Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali

Azioni e strumenti	Output	Indicatori	Target minimi	Responsabili di misurazione	Cronoprogramma		
					2022	2023	2024
Identificazione e promozione delle misure prioritarie ai fini dell'incremento della flessibilità lavorativa e sperimentazione ed applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare.	1. Definizione e aggiornamento di strumenti specifici per esigenze di conciliazione familiare (es: smart working, telelavoro,...)	1. Livello di utilizzo degli strumenti implementati da parte di dipendenti con particolari necessità familiari attraverso report riepilogativi e approfondimenti qualitativi attraverso il CUG.	Media indici di equilibrio relativi al work-life balance superiore a 0,5 (target da riaggiornare ogni anno in una logica di miglioramento)	Settore Risorse Umane con il Settore Affari Europei e Internazionali e il CUG.	X	X	X
Organizzazione di seminari sui temi dell'innovazione nella PA, del lavoro agile e per obiettivi e della <i>capacity building</i>	2. Seminari sulle buone pratiche relative all'adozione degli strumenti di conciliazione e del lavoro agile, sulla <i>capacity building</i> e l'innovazione nella PA	2. Numero di seminari e tasso di partecipazione e di gradimento degli stessi	3. Un seminario annuale sul tema degli strumenti di work-life balance e della <i>capacity building</i> con almeno 30/40 partecipanti.	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X
Organizzazione di corsi di formazione e sensibilizzazione sull'innovazione nella PA, con particolare riferimento al lavoro agile e al benessere organizzativo, rivolti a manager e decisori.	3. Corsi di formazione e sensibilizzazione	3. Numero di corsi	4. Un corso di formazione	Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione	X	X	X
Benchmarking nelle altre regioni per individuazione delle buone pratiche e condivisione delle esperienze di successo.	4. Report sui benchmark svolti ed eventi dedicati alla condivisione delle buone pratiche	4. Numero di report e di eventi e tasso di partecipazione a quest'ultimi 5. Numero di regioni coinvolte	5. Un benchmark all'anno 6. Un evento all'anno con almeno 30 partecipanti 7. Tre regioni coinvolte in ogni benchmark	Settore Affari Europei e Internazionali	X	X	X

Per concludere

Consigli per la realizzazione del GEP basati sulla nostra esperienza

- L'**analisi preliminare** come essenziale punto di partenza
- Definizione di **obiettivi SMART**:
 - **Specific** (specifici)
 - **Measurable** (misurabili)
 - **Achievable** (raggiungibili)
 - **Relevant** (rilevanti)
 - **Time-based** (definiti in base al tempo)
- Tenere a mente che il GEP è un **documento flessibile** che possiamo aggiornare di anno in anno sulla base:
 - del suo andamento;
 - dei risultati raggiunti;
 - degli strumenti a disposizione
- **Confronto** e approccio **bottom up** in vista di un continuo miglioramento



La valenza esterna del GEP della regione

Il piano di un ente con un ruolo di **policy maker**

Strumenti a supporto di tutta la **community per l'europrogettazione** (ES: previsione di momenti di confronto annuale con tutti gli enti che lavorano su Horizon Europe)

Sviluppo di **progetti** e dialogo sul tema delle pari opportunità

I GEP come **punto di partenza per le attività di analisi e monitoraggio** a supporto di soggetti che promuovono le pari opportunità

Diffusione del metodo: strumenti e politiche volte al superamento delle discriminazioni e al raggiungimento delle pari opportunità

GEP integrati o sinergici per una maggiore efficacia e semplificazione: ottimizzazione delle risorse, adozione di metodi comuni e integrazione delle azioni

Grazie per l'attenzione