



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

+

Accesso alla pubblica
amministrazione tramite procedure
concorsuali



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

GRUPPO DI LAVORO GEP	
Coordinamento	• Settore Affari Europei e Internazionali in collaborazione con Liguria Ricerche S.p.A. e Unige (tirocinio)
Altri enti coinvolti	• 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.

Lo studio si è concentrato su quattro fattori principali

- ✓ **Composizione del personale**, considerando genere e fasce d'età
- ✓ Accesso alle **posizioni apicali** e alle **posizioni organizzative**, considerando genere e fasce d'età
- ✓ Fruizione delle **misure di conciliazione**, **permessi** e **congedi** suddivisi in un'analisi in giorni e ore
- ✓ Ripartizioni dei **contratti part-time** ($>50\%$ o $\leq 50\%$)

Risultati ottenuti

Il personale della Giunta regionale si compone per circa il **62% di donne** (1086 dipendenti donne su un totale di 1755 dipendenti) e per il **40% di uomini** (669 dipendenti i);

Circa il **50% delle posizioni apicali (48,61%)** è occupato da **dipendenti donne**;

Quasi **due terzi** dei giorni e delle ore di permesso **L104/92 per figli e familiari** sono richiesti dalle **dipendenti donne**;

Poco più del 95% della totalità dei **congedi e dei permessi parentali** viene richiesto dalle **dipendenti donne**. Meno del 5% è invece richiesto dagli uomini.

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

Poco più del **79%** dei **contratti part-time** viene adottato da **dipendenti donne**.

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

L'analisi, oltre a basarsi sui fattori del genere e delle fasce d'età, si è inoltre focalizzata sull'**indice di equilibrio** che ha permesso di tenere conto della variabile «composizione del personale in base al genere».

- **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 = 0,58
- Indice di equilibrio **ripartizione PO** in base al genere = 0,78
- Indice di equilibrio fruizione di **permessi L104** in base al genere = 0,63
- Indice di equilibrio fruizione di **congedi e permessi parentali** in base al genere = 0,24
- Indice di equilibrio fruizione **smart working** in base al genere = 0,69
- Indice di equilibrio personale femminile e maschile avente **contratto part – time** = 0,43
- Indice di equilibrio distribuzione **contratti PT** > 50 in base al genere = 0,61
- Indice di equilibrio distribuzione **contratti PT** ≤ 50% in base al genere = 0,13

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 i seguenti punti:

- ✓ 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	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. 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. 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.

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 capacity building 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

In rapporto all'anno precedente (I)

Rispetto all'anno precedente, il numero dei dipendenti è aumentato passando da un totale di 1475 unità a **1755**, influenzando in questo modo anche la composizione per genere:

Donne: da 900 a 1086 unità - **Uomini:** da 575 a 669 unità

Questi dati modificano leggermente la composizione percentuale delle donne (+2%) e degli uomini (-2%) rispetto all'anno precedente.

Composizione femminile: netto miglioramento nella fascia dai 31 a 40 anni (da 55 a 104) e nella fascia dai 41 a 50 anni (da 235 a 309).

Composizione maschile: minimo miglioramento (da 16 a 25 sotto i 30 anni, da 46 a 67 dai 31 ai 40 anni), ma la presenza dei dipendenti uomini al di sotto dei 40 anni è comunque bassa.

In rapporto all'anno precedente (II)

Anche le posizioni apicali hanno subito modifiche rispetto all'analisi passata:

Ruolo di Direttore:	Per le donne il numero rimane invariato (5) Per gli uomini vi è stato un aumento da 4 a 7 unità
Ruolo di Dirigente:	Per le donne vi è stato un leggerissimo aumento da 26 a 28 Per gli uomini il numero è rimasto invariato (24)
Ruolo di Dirigente a TD:	Per le donne vi è stato un leggerissimo aumento da 1 a 2 unità Per gli uomini vi è stato un aumento da 1 a 5 unità

Gli indici di equilibrio (III)

- ↓ L'indice di equilibrio **ripartizione posizioni apicali** in base al genere: da 0,69 a 0,58
- ↓ L'indice di equilibrio **ripartizione PO** per genere: da 0,8 a 0,78
- ↑ L'indice di equilibrio **fruizione di permessi L104** in base al genere: da 0,5 a 0,63
- ↓ L'indice di equilibrio **fruizione di congedi e permessi parentali** in base al genere: da 0,28 a 0,24
- ↓ L'indice di equilibrio **fruizione smart working** in base al genere: da 0,72 a 0,69
- ↑ L'indice di equilibrio personale femminile e maschile avente contratto part-time: da 0,36 a 0,43

In rapporto all'anno precedente (IV)

Posizioni organizzative femminili:

aumento delle PO in tutte e quattro le fasce, con conseguente aumento del numero totale (da 133 a 143)

Posizioni organizzative maschili:

aumento delle PO in tutte e quattro le fasce, con conseguente aumento del numero totale (da 106 a 113)

Fruizione della L104/92 per figli e familiari:

GG → aumento da parte delle donne (+ 610,08)

→ aumento da parte degli uomini (+ 498,85)

ORE → diminuzione da parte delle donne (- 20,41)

→ aumento da parte degli uomini (+ 20,95)

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 anche interno (con il coinvolgimento dei colleghi) 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