

DGR 588/2025

50&50 - Donne e uomini verso un futuro alla pari

Interventi per promuovere le pari opportunità e la parità di genere in Veneto

DDR 646 del 29/09/2025

Codice Progetto: 4135-0001-588-2025

In relazione al PR VENETO FSE+ 2021-2027 Priorità 1 Occupazione è stato approvato il nostro progetto “**GENERIAMO Futuro: Visioni d’impresa tra equità e innovazione**”

Obiettivo specifico ESO4.3 C) Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti

Contributo pubblico: 180.196,00 €

Totale ore di formazione: 1018

Il progetto formativo coinvolge **22 aziende** e **147 destinatari** in percorsi mirati a promuovere **l’equità di genere e la costruzione di ambienti di lavoro più inclusivi, flessibili e sostenibili**. Interverrà su due ambiti fondamentali: la **riduzione del gender gap** attraverso azioni su cultura, organizzazione e leadership e il **rafforzamento del benessere lavorativo** tramite politiche di conciliazione vita-lavoro e strumenti di welfare, declinando così le esigenze contemporanee di parità ed equità anche sulle necessità delle nuove generazioni, presto protagoniste uniche del panorama professionale regionale e nazionale. Saranno coinvolte prioritariamente **figure apicali**, ma anche **personale operativo** di entrambi i generi, in un’ottica di trasformazione culturale condivisa e responsabilità diffusa. Il network partenariale, composto da associazioni datoriali (**Confapi**), sindacali (**CISL**), di supporto femminile (**Cantiere delle Donne, Donne psicologhe, Consigliera per la parità**) e tecnici (**UniPD centro Cornaro, Upskill by ergongroup, Veneto+, Innova srl, Amploom**), assicurerà il coinvolgimento degli stakeholder locali e la co-progettazione delle azioni.

Il progetto risponde a dati che evidenziano la persistenza di disuguaglianze (es. divari salariali, carichi di cura, under-representation femminile nei ruoli apicali) e all’evoluzione delle

aspettative delle nuove generazioni, sempre più orientate a contesti lavorativi equi e inclusivi. Il mix di interventi prevede percorsi di formazione (prevalentemente laboratoriali), accompagnamento alla certificazione di genere, sviluppo di piani strategici aziendali e introduzione di politiche innovative, con l'obiettivo di generare un impatto strutturale e duraturo nelle imprese e nel territorio.

Gli **obiettivi formativi** sono articolati in **due macroaree** fortemente integrate, capaci di incidere sul piano culturale, organizzativo e operativo, accompagnando le imprese verso una trasformazione proiettata al futuro. La platea prioritaria è costituita da personale con mansioni decisionali.

1. Equità, organizzazione, cultura e leadership

- Fornire strumenti per promuovere la parità di genere in azienda, con focus su **certificazione UNI/PdR 125:2022** e **registro regionale per le pari opportunità**
- Promuovere una **leadership inclusiva**, sviluppando competenze manageriali legate alla sicurezza psicologica
- Favorire una **cultura organizzativa paritaria**, attraverso percorsi sull'engagement, il linguaggio, la prevenzione delle microesclusioni
- Stimolare **processi trasformativi partecipati**, tramite approcci di ricerca-azione e costruzione di piani strategici condivisi per la promozione della parità

2. Equilibrio vita-lavoro-cura-genitorialità, flessibilità e welfare

- Educare al **benessere organizzativo** e alla **conciliazione vita-lavoro-genitorialità**, promuovendo policy aziendali che rispettino i tempi di vita e cura
- Valorizzare la **genitorialità** in chiave inclusiva, promuovendo la cultura della corresponsabilità, con strumenti normativi e favorendo il reinserimento
- Progettare **piani di welfare** su misura, partendo dai bisogni reali delle persone e valutandone impatti e sostenibilità organizzativa
- Integrare la **flessibilità** come leva strategica, favorendo modelli di lavoro agili, orari personalizzati e ambienti favorevoli all'equilibrio tra vita privata e responsabilità professionali

Come risultati si prevede una **maggiore presenza femminile** nei ruoli decisionali, la **riduzione dei divari retributivi** e l'**adozione di pratiche strutturate di ascolto e valutazione interna**.

A livello territoriale, il progetto intende incidere sulle **disuguaglianze occupazionali e sulle rigidità culturali** presenti nel contesto produttivo, promuovendo una rete di aziende e attori istituzionali più inclusivi e innovativi, con un'attenzione particolare alle nuove generazioni.