



REGIONE DEL VENETO

FONDO SOCIALE EUROPEO PLUS

PR VENETO 2021-2027

Priorità 1 Occupazione

P.A.R.I.

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

DGR n. 1522 del 29 novembre 2022

Documento di supporto alla progettazione

**Buone pratiche europee per promuovere la parità e
l'equilibrio di genere e migliorare la partecipazione delle
donne nel mercato del lavoro**

Indice

1. Competenze, in particolare STEM/STEAM e competenze necessarie ad affrontare la transizione digitale	3
2. Leadership femminile e ruoli apicali nella società.....	6
3. Imprenditorialità femminile	9
4. Diversity e modelli organizzativi del lavoro.....	11
5. Divario retributivo di genere.....	13
6. Occupazione delle giovani donne	16

1. Competenze, in particolare STEM/STEAM e competenze necessarie ad affrontare la transizione digitale

Tematica Competenze, in particolare STEM/STEAM e competenze necessarie ad affrontare la transizione digitale	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	DigiPippi – Danimarca
Descrizione	<p>Il progetto DigiPippi è stato avviato nel 2015 da una pedagoga specializzata in IT. L'obiettivo dell'organizzazione non profit è quello di promuovere l'accesso delle donne nel settore dell'IT a partire dai percorsi di formazione dei bambini e degli studenti. In particolare, il progetto si rivolge alle ragazze fra i 7 e i 13 anni e offre una piattaforma digitale e diverse attività con l'obiettivo di creare interesse e diffondere conoscenze nelle materie legate alle IT.</p> <p>Attraverso il progetto DigiPippi vengono organizzati dei laboratori in ambienti familiari alle bambine, come scuole, biblioteche e musei, con l'obiettivo di diffondere conoscenza della tecnologia e delle opportunità che offre. Il metodo che viene utilizzato in questi incontri è quello di partire dagli interessi dichiarati dalle bambine per poi costruire dei collegamenti con la tecnologia e provare ad aumentare il loro livello di coinvolgimento verso questi argomenti poco conosciuti.</p> <p>L'associazione organizza anche un programma di lezioni per bambine di cinque settimane in collaborazione con la scuola danese di Ringsted.</p> <p>Un altro ambito di attività dell'associazione riguarda la promozione di formazione specifica dedicata a insegnanti e genitori: molti problemi di coinvolgimento delle bambine nelle materie scientifiche e tecniche sono spesso collegati a dei comportamenti culturali che predefiniscono dei ruoli in base al genere. Per questo motivo spesso le donne non vengono incoraggiate a risolvere dei problemi tecnici ma sono gli uomini a essere delegati a questi compiti. Diffondere consapevolezza su questi atteggiamenti negli insegnanti e nei genitori può contribuire a migliorare il rapporto tra tecnologia e donne a partire anche dalla vita quotidiana e da un ripensamento complessivo degli stereotipi di genere nei ruoli sociali.</p>
Per approfondire	<p>https://digipippi.dk/?lang=en</p> <p>https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/digipippi-coolest-girls-club-denmark</p>

Tematica Competenze, in particolare STEM/STEAM e competenze necessarie ad affrontare la transizione digitale	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Girls as Engineers! And Girls Go Science – Polonia
Descrizione	<p>Il progetto “Girls as engineers! And Girls Go Science!” è stato promosso dalla fondazione Perspektywy (organizzazione privata e non governativa) insieme alla Conferenza dei rettori delle università tecniche polacche. Questa collaborazione con le università ha portato il numero di donne iscritte in corsi di laurea STEM dal 29% al 37% in 11 anni di attività, coinvolgendo circa 70.000 donne nelle attività del progetto.</p> <p>Fra le principali attività del progetto si riporta il programma “IT for She programme” avviato nel 2017. Si tratta di un'attività proiettata sul lungo termine, fondata sulla collaborazione di studenti ed esperti IT reclutati volontariamente per offrire una collaborazione diretta con le giovani donne coinvolte nel programma, per condividere conoscenze e per essere di supporto nel percorso di studi delle partecipanti. I volontari, uomini e donne, sono reclutati ogni anno l'8 marzo direttamente dalle Università coinvolte.</p>

	<p>Ogni estate, inoltre, la Fondazione organizza delle conferenze nelle piccole città polacche in cui delle donne che studiano materie IT o che lavorano nel settore condividono le proprie esperienze professionali per incoraggiare il superamento degli stereotipi di genere sulle professioni. A conclusione di queste conferenze, nel mese di settembre, la Fondazione organizza un Tech Camp aperto all'iscrizione di circa 120 ragazze per una manifestazione di cinque giorni nei quali sono organizzate delle attività in partnership con delle aziende tecnologiche dell'IT con sede in Polonia (Cisco, Ericsson, Intel, Citi, Goldman Sachs, Roche, IGT). Il programma "IT for She" ha inoltre ricevuto il premio della Commissione Europea European Digital Skills Award del 2017 per la categoria delle azioni dedicate alle competenze digitali per le donne.</p> <p>Sempre nel contesto del programma, la Fondazione organizza l'iniziativa "1000 kids in IT". Si tratta di una campagna comunicativa che ha l'obiettivo di promuovere la cultura IT fra le bambine del paese. Anche in questo caso, attraverso il coinvolgimento volontario di studenti e professori universitari, vengono organizzate attività di apprendimento come corsi di programmazione di base, corsi di stampa 3D, corsi di robotica (ad esempio utilizzando i LEGO) e altre attività fondate sul gioco.</p>
<i>Per approfondire</i>	<p>https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/poland/girls-engineers-and-girls-go-science-motivation-and-support-girls-it-and-stem</p> <p>http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/english</p> <p>http://www.itforshe.pl/pl/#o-programie</p>

Tematica Competenze, in particolare STEM/STEAM e competenze necessarie ad affrontare la transizione digitale	
<i>Titolo Pratica e Paese di riferimento</i>	#Hackeuse! – Francia
<i>Descrizione</i>	<p>#Hackeuse! è un programma di diffusione della cultura digitale dedicato alle donne e organizzato dall'Impresa sociale Simplon.co. L'obiettivo del programma è di supportare le donne di età compresa fra i 18 e i 50 anni nella costruzione di un progetto professionale nel settore digitale. Il programma ha come target le donne residenti in quartieri residenziali a basso reddito o in aree rurali e le donne disoccupate o che necessitano di formazione digitale.</p> <p>Al termine della frequenza del programma viene rilasciato un certificato di competenze riconosciuto dallo Stato. Il programma prevede della formazione sui concetti chiave della cultura digitale, sui mestieri digitali, sui principali metodi di lavoro nel settore digitale (ad esempio il metodo "Agile") e stimola la curiosità per la cultura digitale. L'accesso al programma è gratuito perché è finanziato dai partners istituzionali e privati dell'iniziativa fra cui lo Stato in diverse forme (Ministero del Lavoro ed enti locali), il Fondo Sociale Europeo, altre fondazioni private e imprese private.</p> <p>Nel 2018 questa iniziativa ha ricevuto il premio Digital Skills Award dalla Commissione Europea per la categoria Girls & Women.</p>
<i>Per approfondire</i>	<p>https://femmes.simplon.co/</p> <p>https://simplon.co/blog/actualites/hackeuses-un-programme-pour-degenerer-la-tech.html</p>

Tematica Competenze, in particolare STEM/STEAM e competenze necessarie ad affrontare la transizione digitale	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Stem Talent Girl – Spagna
Descrizione	<p>Stem Talent Girl è un progetto di mentoring che ha l’obiettivo di incoraggiare la vocazione scientifica e tecnologica delle donne verso le carriere nelle discipline STEM. Il progetto si rivolge principalmente alle giovani donne nelle scuole superiori e organizza delle attività a loro dedicate di formazione e mentoring, delle visite, dei laboratori e degli eventi. Queste attività sono organizzate in collaborazione con esperti nelle professioni IT che collaborano al progetto e con aziende private che si offrono di supportare l’iniziativa. Stem Talent Girl organizza tre programmi dedicati alle donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programma “Science for her”: si occupa di offrire delle lectio magistralis, dedicate alle studentesse degli ultimi anni delle scuole superiori, tenute da donne esperte in discipline STEM che condividono con le studentesse la loro esperienza. - Programma “Mentor Women”: è un’iniziativa rivolta alle studentesse universitarie ed è la continuazione del programma Science for her. La relazione con le esperte coinvolte in precedenza si evolve in un vero e proprio percorso di mentoring e scambio in cui le studentesse possono richiedere ai mentor un supporto durante gli studi accademici. - Programma “Real Work”: le ragazze coinvolte nelle fasi precedenti possono accedere a programmi di apprendistato e tirocinio dedicati a loro in aziende tecnologiche partner. <p>L’iniziativa è organizzata dalla Fondazione ASTI, è finanziata dalla Regione Castilla y León ed è supportata da numerosi enti e aziende locali.</p>
Per approfondire	<p>https://talent-girl.com/ https://mujerytalento.com/stem-talent-girl-cantabria/</p>

2. Leadership femminile e ruoli apicali nella società

Tematica Leadership femminile e ruoli apicali nella società	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Leadership AKKA – Svezia
Descrizione	<p>Il programma “Leadership AKKA” aveva l’obiettivo di aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali nell’Università di Lund.</p> <p>Il programma AKKA ha agito seguendo due orizzonti temporali con diversi obiettivi. L’obiettivo di breve termine era quello di incoraggiare le docenti e le ricercatrici che lavoravano nell’Università a candidarsi per le posizioni di rilievo, mentre l’obiettivo di lungo termine era il raggiungimento di un equilibrio strutturale di genere nelle posizioni di vertice delle Università.</p> <p>Il concetto alla base della filosofia del programma AKKA è che le persone non nascono “leader” ma lo diventano. Dunque, è possibile trasmettere delle competenze e delle abilità relazionali, utili a ricoprire posizioni dirigenziali, anche attraverso specifici programmi educativi.</p> <p>Il programma AKKA era rivolto a donne che si sono volontariamente iscritte per partecipare e consisteva in corsi di studio, seminari e project work sui temi dell’organizzazione e della governance delle università, sui problemi delle università, sul management universitario, sugli aspetti etici della leadership, sul miglioramento della capacità comunicativa e sull’introduzione della prospettiva di genere negli studi universitari. Questo programma dedicato alla costruzione di leadership femminili è stato ripetuto per 5 edizioni.</p>
Per approfondire	https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/akka-leadership-programme

Tematica Leadership femminile e ruoli apicali nella società	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Valker in de media – Olanda
Descrizione	<p>Il progetto “Più spesso sui media” VIDM (Valker in de media) è nato dalla constatazione che le donne che apparivano sui media erano meno frequenti degli uomini, specialmente nei casi in cui erano invitati a intervenire in qualità di esperti su degli specifici argomenti.</p> <p>La risposta dei media a questo genere di critica era che o non c’erano abbastanza donne esperte per quel determinato argomento o non erano abbastanza carismatiche per partecipare alle trasmissioni televisive.</p> <p>In risposta a queste obiezioni è nato il progetto VIDM che ha come scopo quello di offrire corsi di formazione per professioniste che in questo modo possono certificare la propria preparazione ed essere pronte per intervenire come relatrici nelle trasmissioni o nelle iniziative pubbliche.</p> <p>L’iniziativa si rivolge anche alle donne interessate alla carriera di giornalista. Infatti per questa categoria professionale non è facile ottenere degli spazi egualitari con gli uomini. Alle donne che partecipano a questa specifica formazione sono proposti dei corsi, ad esempio, su come trattare una notizia, come selezionare le informazioni più importanti e le persone giuste da intervistare.</p> <p>A tutte le donne invece sono proposti corsi di public speaking e personal branding, corsi di eloquenza e simulazioni di partecipazione a trasmissioni pubbliche. L’iniziativa privata è accessibile a pagamento, ma il progetto viene segnalato fra le pratiche perché ha contribuito ad affrontare il problema della scarsa presenza femminile sui media con un</p>

	approccio dal basso e autosostenuto, che ha saputo rafforzare le competenze nelle donne, generare consapevolezza intorno a questo problema e promuovere la collaborazione professionale tra le donne attraverso la costruzione di nuovi network.
<i>Per approfondire</i>	https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/netherlands/training-media-savvy-women-experts https://vidm.nl/

Tematica Leadership femminile e ruoli apicali nella società	
<i>Titolo Pratica e Paese di riferimento</i>	BREAK! – Estonia
<i>Descrizione</i>	<p>Il progetto “BREAK!” è stato promosso dal Gender Equality and Equal Treatment Commissioner dell’Estonia in collaborazione con la rete televisiva pubblica estone, l’Università di Tallin, il Ministero dell’educazione e della ricerca estone, l’Ufficio per le Pari Opportunità della Lituania e il Centro per l’uguaglianza di genere dell’Islanda.</p> <p>Il progetto è durato dal 2017 al 2019 e ha avuto l’obiettivo di sensibilizzare i giovani e gli studenti rispetto agli stereotipi di genere che influenzano le scelte di studio o di carriera.</p> <p>Per portare avanti il progetto gli organizzatori hanno prodotto una serie TV di 10 episodi intitolata “Why not?!” , hanno organizzato 13 sessioni di formazione dedicate agli insegnanti e agli operatori dei servizi per il lavoro e hanno prodotto dei materiali di studio specifici. In particolare, questi materiali sono documenti in formato pdf con linee guida per insegnanti e operatori dei servizi per il lavoro. Questi documenti aiutano gli operatori dei servizi formativi e del lavoro a comprendere la natura culturale degli stereotipi e ad adottare consapevolmente un atteggiamento coerente con il trattamento paritario. Nei materiali prodotti, gli insegnanti e gli operatori possono trovare argomenti formativi, storie di ispirazione e report divulgativi sul tema dell’uguaglianza di genere. I documenti hanno anche l’obiettivo di fornire degli strumenti pratici che aiutino questi operatori a svolgere il proprio mestiere meglio, orientando i propri studenti o utenti a compiere scelte di studio o professionali libere da stereotipi di genere e barriere culturali.</p>
<i>Per approfondire</i>	https://brea-k.eu/en/about-3/

Tematica Leadership femminile e ruoli apicali nella società	
<i>Titolo Pratica e Paese di riferimento</i>	La femme est un sapeur-pompier comme un autre – Francia
<i>Descrizione</i>	<p>Questo progetto è promosso dal servizio dipartimentale della Mosella competente sul soccorso antincendio ed è sostenuto dal FSE perché persegue l’obiettivo di migliorare le prospettive lavorative e di carriera delle donne impiegate in questo servizio.</p> <p>Su volontà del comitato di amministrazione del servizio, l’istituzione ha promosso un percorso di femminilizzazione della professione attraverso la creazione di un blog aperto ai contributi dei pompieri donna e a coloro che aspirano a svolgere quel mestiere.</p> <p>Sul blog le pompiere donne condividono testimonianze positive dalle loro esperienze professionali durante lo svolgimento quotidiano delle proprie mansioni, ma anche esperienze negative come il racconto delle difficoltà legate a pregiudizi, discriminazioni o violenze.</p> <p>Attraverso questo blog le donne hanno promosso la sensibilizzazione di tutto il corpo di sicurezza in merito alla valorizzazione del contributo femminile nel lavoro dei pompieri. La prima rivendicazione delle donne è stata quella di garantirsi dei percorsi di formazione e di carriera paritari. In particolare, si sottolinea la richiesta di accesso ad opportunità di</p>

formazione dedicate e capaci di valorizzare il contributo femminile e condizioni di valutazione trasparente per determinare i percorsi di carriera nel corpo dei pompieri. Inoltre, hanno ottenuto un piano di azione per assumere e stabilizzare più donne nel corpo dei pompieri e per ottenere delle strutture dedicate alle donne (come, ad esempio, dei locali separati adibiti a spogliatoi).

Il primo risultato dichiarato del progetto è stato quello di aumentare il numero permanente di donne nel corpo dei pompieri che è cresciuto dal 13% al 17%.

Il progetto ha in cantiere delle ulteriori attività come quella di sviluppare piani di crescita professionale basati su dati e valutazioni trasparenti, di promuovere campagne contro gli stereotipi di genere sui mestieri e sulle professioni e di continuare a raccogliere il punto di vista delle donne per migliorare la loro quotidianità lavorativa (ad esempio rivendicando delle uniformi più comode per le caratteristiche delle donne al posto delle uniformi standard).

Per approfondire

<https://fse.gouv.fr/ensemble/egalite/legalite-femmes-hommes-au-sein-du-service-departemental-dincendie-et-de-secours-de>
<https://www.femmesapeurpompier.com/a-propos>

3. Imprenditorialità femminile

Tematica Imprenditorialità femminile	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Fédération Pionnières – Francia
Descrizione	<p>Il progetto Fédération Pionnières, avviato nel 2005, è un network con l'obiettivo di supportare le imprenditrici ad aprire delle attività nei settori dei servizi innovativi.</p> <p>Il network che supporta l'iniziativa coinvolge diversi enti pubblici e privati che partecipano al finanziamento di questo servizio dedicato alle start up femminili. Tra i principali sostenitori pubblici ci sono la Caisse des Dépôts, il Ministero dell'Economia, la Regione Ile de France e la città di Parigi, mentre fra i sostenitori privati ci sono, fra gli altri, la banca BNP Paribas, l'azienda Total, Dell e la Fondation Entreprendre.</p> <p>Il progetto supporta le donne fin dalle fasi iniziali della start up e offre servizi di coaching individuale, formazione di gruppo su temi legali, finanziari e di management e iniziative di networking con l'obiettivo di aiutare le imprenditrici a trovare dei finanziatori, a condividere esperienze e a supportarsi a vicenda nelle fasi cruciali dell'avvio dell'impresa. A tal scopo il progetto favorisce l'incontro fra le start up e gli investitori anche per promuovere attività di mentoring.</p>
Per approfondire	<p>https://www.federationpionnieres.org/notre-mission/ https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/france/helping-women-succeed-innovative-service-businesses</p>

Tematica Imprenditorialità femminile	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Selbst ist die Frau – Germania
Descrizione	<p>Il progetto “Selbst ist die Frau” è stato un progetto promosso dall'Associazione delle donne tedesche con l'obiettivo specifico di incoraggiare le donne delle aree rurali a intraprendere un percorso professionale di autoimpiego.</p> <p>Il progetto avviato nel 2019 si è concluso a giugno del 2021 ed è stato finanziato dal Ministero per gli affari di famiglia, i cittadini anziani, le donne e i giovani. Attraverso questo progetto sono state coinvolte dieci donne con una precedente esperienza di start up, una per ognuna delle dieci regioni coinvolte nel progetto.</p> <p>A queste donne è stata successivamente erogata una specifica formazione per diventare delle orientatrici per le donne coinvolte nel progetto di autoimprenditorialità. In questo modo le donne selezionate avrebbero offerto assistenza alle partecipanti, interessate a confrontarsi per l'avvio di un'attività, e a orientarle attraverso una funzione di mentoring e coaching.</p>
Per approfondire	<p>https://www.landfrauen.info/projekte/abgeschlossene-projekte/selbst-ist-die-frau https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Flyer_und_Broschueren/2019_LandFrauen_Broschuere_SelbstistdieFrau.pdf</p>

Tematica Imprenditorialità femminile

Titolo Pratica e Paese di riferimento	Mujer Rural – Spagna
Descrizione	<p>Il progetto Mujer Rural è stato attivo tra il 2010 e 2013 in cinque regioni spagnole e aveva l'obiettivo di stimolare la creazione di nuove aziende a conduzione femminile. Le donne coinvolte avevano un'età compresa tra i 20 e i 60 anni ed erano residenti in aree rurali. Il progetto aveva lo scopo di promuovere l'imprenditorialità femminile, di consolidare le attività imprenditoriali esistenti, diffondendo competenze digitali, e di incoraggiare l'ingresso professionale delle donne in settori tradizionalmente occupati solo da uomini.</p> <p>I servizi offerti dal progetto erano destinati a ciascuna area geografica che aveva a disposizione del personale specializzato dedicato al supporto per la creazione di impresa. Il progetto, inoltre, si avvaleva di una piattaforma con 11 corsi online sui temi delle tecnologie e della digitalizzazione, che sono stati frequentati da 833 donne, e proponeva seminari su come creare e gestire delle aziende cooperative.</p>
Per approfondire	https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/spain/online-business-training-rural-women

Tematica Imprenditorialità femminile

Titolo Pratica e Paese di riferimento	Navigation in die Selbständigkeit – Germania
Descrizione	<p>Il progetto cooperativo Gründerinnenzentrale – Navigation in die Selbständigkeit (Centro delle start up femminili) è uno spazio di riferimento per le aziende di donne e per le start up femminili gestito dalla cooperativa WeiberWirtschaft e sostenuto dal Fondo Sociale Europeo e dalla Città di Berlino. La WeiberWirtschaft è la più grande cooperativa di donne, fondata a Berlino nel 1989, che ad oggi conta più di 1750 soci membri. La cooperativa opera all'interno di uno spazio di 7100 metri quadri che ospita 65 aziende di donne nel settore dei servizi, del manifatturiero, dell'artigianato, della gastronomia, della cultura, dell'educazione e del non profit. Le imprenditrici localizzate in questo spazio possono beneficiare a loro volta di servizi in comune come l'asilo nido, servizi di mentoring, incontri mensili per favorire il networking, seminari e workshop, caffetteria e sale riunioni condivise. Nell'edificio sono inoltre presenti 13 unità abitative dedicate al social housing.</p> <p>L'operazione di rigenerazione dell'edificio che ospita il centro per le start up è stata finanziata attraverso le sottoscrizioni dei membri della cooperativa, supportati dal budget della Città di Berlino destinato ai progetti di rigenerazione urbana, e da prestiti bancari. I debiti contratti per la realizzazione del progetto sono ripagati dalla cooperativa attraverso il supporto dei soci, la generazione di energia solare prodotta dall'edificio e l'intitolazione di spazi e sale a benefattrici.</p>
Per approfondire	https://gruenderinnenzentrale.de/

4. Diversity e modelli organizzativi del lavoro

Tematica Diversity e modelli organizzativi del lavoro	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Klischeefrei iniziative – Germania
Descrizione	<p>La Klischeefrei iniziative è un'alleanza fra istituzioni pubbliche e private che comprende oltre 300 partner, con l'obiettivo di decostruire gli stereotipi lavorativi di genere nella società tedesca. A livello istituzionale i principali promotori di questa iniziativa sono il Ministero per il lavoro e l'Agenzia federale per il lavoro che nel 2014 hanno promosso un primo forum aperto alla partecipazione di organizzazioni pubbliche e private nel quale sono stati identificati dei principi per una strategia comune di liberazione delle carriere professionali dagli stereotipi di genere.</p> <p>Il forum si è successivamente trasformato in una struttura permanente finanziata dal Ministero che ha il compito di produrre del materiale specifico per la promozione di campagne di comunicazioni, di pubblicare report, ricerche specializzate, statistiche e buone pratiche per decostruire gli stereotipi di genere per l'accesso alle professioni. Tra le attività organizzate da questa struttura si segnala quella di consulenza agli operatori sei servizi per l'orientamento al lavoro o alla formazione per riconoscere e contrastare gli stereotipi di genere durante la propria attività lavorativa.</p>
Per approfondire	https://www.klischee-frei.de/dokumente/pdf/Die_Initiative_Klischeefrei_EN.pdf https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53009.php#

Tematica Diversity e modelli organizzativi del lavoro	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Think, Act, Report – Regno Unito
Descrizione	<p>L'iniziativa "Think, Act, Report" è stata lanciata dal Governo britannico nel 2011 e ha coinvolto numerose istituzioni e imprese. L'obiettivo perseguito è stato quello di fornire un quadro di riferimento semplice finalizzato a supportare passo dopo passo le imprese nella riflessione sull'uguaglianza di genere all'interno della propria organizzazione, in particolare in relazione alle politiche di reclutamento del personale, di promozione delle carriere e della retribuzione. L'iniziativa ha avuto come target imprese con un numero di dipendenti superiore a 150, coinvolgendone circa 230, ed è in sintesi consistita nella promozione di azioni per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riflettere: identificare le questioni principali connesse all'uguaglianza di genere • Agire: identificare iniziative per contrastare le problematiche identificate • Rendicontare: riportare come l'impresa ha tutelato l'uguaglianza di genere <p>Il risultato dell'iniziativa ha consentito di condividere e pubblicizzare un'ampia gamma di pratiche anche grazie ai report di monitoraggio annuali pubblicati: dai controlli sulla parità retributiva alla flessibilità dell'orario lavorativo, dai programmi per il rientro dei neogenitori ai programmi di supporto e promozione dei percorsi di carriera, dai forum delle diversità ai programmi specificamente destinati alle donne sul posto di lavoro.</p> <p>L'iniziativa ha evidenziato un notevole impatto nel diffondere buone prassi, ma, è stato sottolineato nell'ambito dei report di monitoraggio, la popolazione lavorativa raggiunta dall'iniziativa rappresenta ancora una minoranza del totale dei lavoratori.</p>
Per approfondire	https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/non-eu-countries/transparency-drives-cultural-change

Tematica Diversity e modelli organizzativi del lavoro

Titolo Pratica e Paese di riferimento	Gender Certification – Svezia
Descrizione	<p>Il progetto “Gender Certification” dell’Università svedese di Lund ha previsto la creazione di un gruppo di lavoro composto da rappresentanti delle facoltà, dei sindacati, degli studenti e del personale amministrativo con l’obiettivo di investigare sull’efficacia di adottare una “certificazione” per accelerare il progresso culturale in riferimento alle pari opportunità e di favorire l’inclusione nelle posizioni dirigenziali di un numero maggiore di donne.</p> <p>Successivamente la sperimentazione della certificazione di genere ha avuto luogo tramite 3 dipartimenti “pilota” dell’Università seguendo 3 fasi: Educazione, Realizzazione e Valutazione.</p> <p>Nella prima fase “Educazione”, l’obiettivo del gruppo di lavoro è stato quello di realizzare alcune attività aperte al pubblico e finalizzate a stimolare la partecipazione dei diversi soggetti che vivono l’Università.</p> <p>Nella seconda fase “Realizzazione” il gruppo di lavoro si è impegnato a pianificare la realizzazione delle idee emerse durante la prima fase di educazione e di ascolto, mentre nella fase finale “Valutazione” il gruppo ha prodotto un report con la valutazione dei risultati del progetto.</p> <p>L’esistenza di una certificazione di genere e di un sistema di valutazione per l’attribuzione del certificato ha dunque promosso una sistematica organizzazione di eventi ed attività finalizzate alla promozione della cultura dell’uguaglianza di genere, a prescindere del valore della certificazione di per sé. I gruppi di lavoro sulla certificazione di genere ogni anno, infatti, continuano a organizzare le attività secondo le fasi precedentemente descritte, continuando a diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere.</p>
Per approfondire	https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/gender-certification

Tematica Diversity e modelli organizzativi del lavoro

Titolo Pratica e Paese di riferimento	Contest: Family-friendly firms – Estonia
Descrizione	<p>Il progetto “Family-friendly firms” è nato a partire dall’impulso di privati a cui è seguito, in un secondo momento, il sostegno delle istituzioni pubbliche. È proprio questa caratteristica che più di ogni altra ne evidenzia l’innovatività, secondo l’Istituto Europeo per l’Equità di Genere, rappresentando un esempio virtuoso in cui l’iniziativa privata è riuscita a sollecitare ed orientare tutta l’azione pubblica.</p> <p>In particolare, dal 2001, due testate giornalistiche estoni hanno organizzato un concorso per premiare l’azienda del paese più “favorevole” alle famiglie. Il concorso ha avuto l’obiettivo di accrescere la consapevolezza rispetto all’opportunità di promuovere e sviluppare una cultura aziendale maggiormente a misura di famiglia, offrendo in cambio notorietà ai suoi vincitori. L’iniziativa prevede che le aziende vengano valutate sia dalla loro direzione che dai loro dipendenti (dove le risposte dei dipendenti contano per il 60%) in relazione alla cultura aziendale e alla sua sensibilità nei confronti delle esigenze delle famiglie, alla qualità dell’ambiente lavorativo e al supporto per lo sviluppo professionale dei dipendenti.</p> <p>Ogni anno vengono assegnati tre premi: uno all’azienda più favorevole alle famiglie, un altro all’azienda più vicina ai dipendenti e infine un premio all’azienda con il punteggio più alto per entrambe le categorie. L’iniziativa ha avuto un impatto rilevante, promuovendo buone pratiche nell’organizzazione del lavoro sia nel settore privato che in quello pubblico.</p>
Per approfondire	https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/estonia/contest-family-friendly-firms

5. Divario retributivo di genere

Tematica Divario retributivo di genere	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Perspektiven schaffen – Germania
Descrizione	<p>Questo programma è promosso Governo federale e in italiano si traduce con “Uguaglianza nel mercato del lavoro. Creare prospettive”.</p> <p>Si tratta di un programma che ha l’obiettivo di supportare le donne che sono uscite dal mondo del lavoro per motivi familiari per almeno tre anni. Gli obiettivi dichiarati del Governo sono di aumentare le opportunità di lavoro tramite il rispetto del principio di uguaglianza, di promuovere la partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro incoraggiando un’equa divisione della cura della casa e dei cari, di sostenere i percorsi di ritorno al lavoro offrendo attività di orientamento professionale e di informare sui vantaggi sociali relativi all’importo pensionistico nei casi di rientro al lavoro.</p> <p>A tal scopo è stato creato un portale web che contiene informazioni utili per accedere ai servizi di orientamento al lavoro, per offrire consigli su come riorganizzare la spartizione dei lavori domestici e dei carichi di cura e per accedere ai servizi di supporto all’autoimpiego.</p> <p>È inoltre presente anche un simulatore web che consente di stimare l’importo della pensione, mettendo in evidenza la differenza tra il reddito previsto se si rientra a lavoro con quello se non si rientra a lavoro.</p>
Per approfondire	<p>https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/aktionsprogramm-perspektive-wiedereinstieg/aktionsprogramm-gleichstellung-am-arbeitsmarkt-perspektiven-schaffen--72712</p> <p>https://www.perspektiven-schaffen.de/ps-de</p>

Tematica Divario retributivo di genere	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Promoting Full Time Employment – Svezia
Descrizione	<p>Si tratta di un progetto per incentivare il lavoro a tempo pieno, riducendo la quota di contratti part-time involontari, ed è stato promosso dal Comune di Avesta tra il 2011 e il 2013 anche con un cofinanziamento del FSE. L’iniziativa ha incentivato la trasformazione di contratti di lavoro part time in full time, attraverso degli accordi tra imprese e unioni sindacali mediate dai Comuni, con l’obiettivo di garantire a tutti ai lavoratori iscritti ai sindacati il diritto di poter scegliere di fare un lavoro full time. L’accordo si fondava sui seguenti impegni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aggiornamento annuale con i lavoratori sugli elenchi delle richieste di trasformazione da part time a full time; ▪ Adozione di nuovi metodi per la pianificazione degli orari di lavoro; ▪ Adozione di software per supportare i nuovi metodi di pianificazione degli orari di lavoro; ▪ Creazione di un gruppo permanente di lavoratori disponibili alle sostituzioni delle assenze per motivi di cura familiare. <p>Il ruolo delle municipalità in questo progetto, oltre a coordinare le richieste dei sindacati e promuovere la negoziazione con le categorie dei datori di lavoro, è stato quello di promuovere l’aggiornamento delle competenze dei lavoratori per permettere loro di svolgere meglio più mansioni, rendendo così più flessibile l’organizzazione del lavoro. Per finanziare questa attività di up-skilling sono stati utilizzati anche i contributi del FSE.</p>
Per approfondire	https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/promoting-full-time-employment

Tematica Divario retributivo di genere

Titolo Pratica e Paese di riferimento	100 Prozent – Austria
Descrizione	<p>Il progetto “100 Prozent” supporta le aziende nel definire dei meccanismi trasparenti nella gestione delle remunerazioni dei dipendenti e delle opportunità di carriera. Questo progetto ha come obiettivo anche quello di diffondere la consapevolezza sul problema del gender pay gap e di dimostrare che la valorizzazione della diversità nella forza lavoro stimola l’innovazione aziendale.</p> <p>I promotori del progetto sono un raggruppamento di tre società di consulenza private sostenute dal Ministero del Lavoro austriaco e dal FSE.</p> <p>Il modello di consulenza offerto è flessibile a seconda delle necessità dei fruitori e include:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servizi di analisi dei dati sul personale e sulle carriere, con particolare riferimento allo stato attuale dei percorsi in azienda e alla misurazione delle differenze di tali percorsi fra uomini e donne. - Servizi di sviluppo di piani di azione per la migliore gestione delle retribuzioni e delle opportunità di carriera. Questi piani vengono formulati a seguito della fase di analisi e prevedono diversi possibili ambiti di intervento: sulle retribuzioni, sulle opportunità di carriera e sulla strutturazione di piani per l’uguaglianza di genere nell’azienda. In questa fase è previsto l’accompagnamento di un case manager per le attività di supporto all’implementazione dei piani di azione. - Servizi di consulenza individuale sul percorso professionale dedicati alle dipendenti delle aziende che partecipano al programma. <p>Vengono inoltre organizzati degli eventi dedicati alle aziende nei quali si promuove la condivisione peer to peer di pratiche ed esperienze. Questi eventi sono organizzati per focus tematici che riguardano la gestione delle risorse umane.</p>
Per approfondire	<p>https://www.100-prozent.at/</p> <p>https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/en/projects/helping-austrian-firms-close-gender-pay-gap</p>

Tematica Divario retributivo di genere

Titolo Pratica e Paese di riferimento	Equality Mark – Malta
Descrizione	<p>Il progetto “Equality Mark” è stato avviato nel 2010 dalla Commissione nazionale per la promozione dell’uguaglianza di genere ed è stato sostenuto dall’Unione Europea (Politica di Coesione 2007/2013 e Fondo Sociale Europeo), con l’obiettivo di migliorare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. In particolare, l’iniziativa ha avuto l’obiettivo di migliorare le condizioni professionali delle lavoratrici rispetto alla trasparenza nei percorsi di carriera e nella definizione delle retribuzioni.</p> <p>L’iniziativa ha stabilito uno standard nazionale per ottenere una certificazione sulle misure a sostegno dell’uguaglianza di genere nei contesti lavorativi adottate dalle aziende pubbliche e private.</p> <p>La metodologia per l’attribuzione della certificazione prevede degli audit aziendali e la somministrazione di questionari ai dipendenti. La certificazione viene poi rilasciata a seguito del raggiungimento di un punteggio minimo per ogni categoria indagata.</p> <p>In particolare, le categorie indagate riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politiche e iniziative dell’azienda; - Recruitment e gestione delle risorse umane; - Rappresentanza delle donne negli organi direttivi;

- Opportunità di carriera e di sviluppo personale;
- Misure favorevoli alla conciliazione con la vita familiare per le donne e per gli uomini con carichi di cura;
- Uguaglianza di genere nell'accesso ai beni e ai servizi dell'azienda.

Le aziende che ottengono la certificazione sono riportate sui siti istituzionali e vengono incluse in una campagna comunicativa istituzionale che dà visibilità agli sforzi compiuti dall'azienda.

Per approfondire

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/malta/equality-mark-promotes-equal-opportunity-employers>
https://ncpe.gov.mt/en/Pages/The_Equality_Mark/The_Equality_Mark.aspx#:~:text=The%20Equality%20Mark%20is%20a,their%20gender%20and%20caring%20responsibilities.

6. Occupazione delle giovani donne

Tematica Occupazione delle giovani donne	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Initiative pour l'emploi des jeunes – Francia
Descrizione	<p>Il progetto “Initiative pour l'emploi des jeunes” è promosso dal Centre d'information sur les droits des femmes et des famille (CIDFF) del dipartimento di Aude, nella Regione Occitania.</p> <p>Il progetto è finanziato dal FSE nel quadro di intervento Garanzia europea per la gioventù, ma tra i partner dell'iniziativa sono indicati diversi enti sia pubblici che privati.</p> <p>Il programma si rivolge a delle giovani donne, di età inferiore ai 26 anni, che si rivolgono volontariamente ai CIDFF per definire e realizzare il proprio progetto professionale. Tuttavia è prevista una priorità nell'accesso al programma per le donne vittime di violenza e per le giovani beneficiarie di un sostegno pubblico al reddito.</p> <p>I servizi offerti prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnamento individualizzato per un minimo di 15 giorni, nei quali viene approfondita la condizione personale e nei quali vengono individuate le potenzialità soggettive della donna. In questa fase si definisce un progetto di inserimento professionale. - Laboratori per lo sviluppo di competenze e per sostegno psicologico: in particolare sono organizzate attività per recuperare la fiducia in sé stessi, anche attraverso servizi di coaching, e attività di orientamento verso le imprese e verso percorsi di formazione. È infine previsto un servizio di consulenza e supporto per identificare gli ostacoli che impediscono il reinserimento lavorativo (ad esempio problemi di trasporto, problemi sociali).
Per approfondire	https://cidff.fr/initiative-pour-lemploi-des-jeunes

Tematica Occupazione delle giovani donne	
Titolo Pratica e Paese di riferimento	Rescuing women from modern day slavery – Spagna
Descrizione	<p>Il progetto “Rescuing women from modern slavery” è promosso dalla Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida. Si tratta di un'organizzazione non governativa spagnola che persegue l'obiettivo di sostenere le donne vittime della tratta umana e dello sfruttamento sessuale e che offre, in collaborazione con altri servizi pubblici, un supporto per liberare queste donne attraverso un processo rottura dell'isolamento sociale in cui le donne si trovano e un progressivo reintegro nella comunità. L'organizzazione intercetta le richieste di aiuto, ospita le donne in una rete di case di accoglienza dove poter ospitare le donne e offre loro un supporto psicologico professionale. Una volta sottratte alla condizione precedente, l'organizzazione si impegna a garantire un supporto per il reintegro lavorativo delle donne e propone dei corsi di alfabetizzazione digitale, dei servizi di orientamento lavorativo, dei corsi di lingua spagnola e altri corsi per aumentarne le possibilità di reimpiego. Questa fase è chiamata “Programma di assistenza integrale” e ha una durata prevista di circa un anno.</p> <p>L'iniziativa è promossa dall'organizzazione non governativa e si fonda sulla collaborazione fra servizi pubblici già presenti (sociali, del lavoro, sanitari, di sicurezza) e organizzazioni non governative.</p>
Per approfondire	https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/spain/step-step-pathway-rescuing-women-modern-day-slavery

Tematica Occupazione delle giovani donne

Titolo Pratica e Paese di riferimento	Equal Entry – Svezia
Descrizione	<p>Il programma “Equal Entry” è promosso dall’Agenzia per il lavoro svedese Arbetsförmedlingen tra le iniziative di politica attiva dedicata all’inserimento lavorativo dei lavoratori immigrati nel paese e cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo.</p> <p>Un’analisi prodotta dall’Agenzia svedese nel 2020 ha rilevato un significativo aumento dell’impatto del programma “Equal Entry” sulle chance occupazionali degli immigrati rispetto all’offerta di programmi di politica attiva già attivata dall’Agenzia, con particolari benefici sulle giovani donne. Infatti, il target del progetto era più ampio di quello femminile, ma ricerca si è concentrata nel valutare le conseguenze del programma sull’aumento delle opportunità occupazionali nella popolazione immigrata secondo una prospettiva di genere. Infatti, le donne coinvolte nella ricerca nella maggioranza dei casi non avevano alcuna esperienza professionale pregressa e manifestavano importanti limiti relativi alle conoscenze linguistiche e competenze formali. Per realizzare questa analisi, fin dalla fase di progettazione, il programma è stato strutturato utilizzando la metodologia del Randomized Controlled Trial (RCT) che ha consentito di effettuare questo tipo di ricerca sugli impatti del programma. Il programma “Equal Entry” è descritto come un esempio importante per l’innovazione nella progettazione degli interventi di politica attiva in quanto è stato capace di integrare insieme l’approccio del gender mainstreaming e l’approccio data driven nella gestione e monitoraggio dei risultati. La strutturazione del programma secondo la metodologia RCT, infatti, ha permesso non solo di misurare gli impatti del programma “Equal Entry” rispetto agli altri programmi, anche in relazione alle differenze relative al sesso dei partecipanti, ma ha consentito all’agenzia di poter svolgere delle ulteriori analisi “costi/benefici” sul rapporto fra i programmi di politica attiva, la loro efficacia e il loro impatto sul mercato del lavoro.</p>
Per approfondire	https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=65317&token=f7a6806708bed1f8eeb3aaa31297299fc60998d8

Tematica Occupazione delle giovani donne

Titolo Pratica e Paese di riferimento	Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano – Spagna
Descrizione	<p>Il “Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano” è promosso dal Governo spagnolo ed è implementato dai differenti servizi per il lavoro pubblici presenti nelle regioni. L’iniziativa presenta elementi generali tra cui il target di riferimento e gli obiettivi: il target è costituito dalle donne disoccupate (e tra queste, le donne giovani) residenti in comuni con una popolazione inferiore ai 5000 abitanti con necessità di avere una qualificazione o una riqualificazione professionale mentre l’obiettivo è quello di sostenere il loro inserimento/reinserimento occupazionale attraverso percorsi personalizzati che combinano servizi di orientamento lavorativo, accompagnamento al lavoro e formazione con un focus in particolare sulle competenze digitali e trasversali.</p> <p>L’elemento che caratterizza principalmente questo progetto è la combinazione del target (donne, con una particolare rilevanza attribuita alla componente più giovane) con un obiettivo occupazionale da definirsi in funzione delle caratteristiche dei territori di appartenenza. Viene infatti rilevato come alcuni elementi sociali e culturali che ostacolano il raggiungimento della piena uguaglianza di genere nel lavoro possano essere più o meno presenti a seconda dei contesti di riferimento. La specificità territoriale costituisce quindi un fattore di interesse per definire tipologie di intervento appropriate rispetto a contesti con problematiche diverse e contestuali.</p>
Per approfondire	https://www.boe.es/boe/dias/2021/10/16/pdfs/BOE-A-2021-16829.pdf https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2021/detalle-noticia.html?folder=/2021/Octubre/&detail=El-SEPE-y-las-comunidades-autonomas-ejecutaran-e-impulsaran-el-Programa-de-apoyo-a-mujeres-en-los-ambitos-rural-y-urbano-