

# Proposta della rete ECO – AZIONE POSITIVA

---

## Promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nelle organizzazioni



A cura di : Fondo Formación Navarra

Progetto grafico: Fondo Formación Navarra

Per l'edizione in lingua italiana:

- Revisione del testo: Carmelina Nicola EnAIP Piemonte
- Supervisione: Chiara Marcello ENAIP Nazionale
- Redazione del prototipo: Data Mara ENAIP Nazionale

Luglio 2000  
ENAIP Nazionale  
Via Giuseppe Marcora, 18/20 – 000153 Roma

<b>INDICE</b>	<b>pag.</b>
<b>1. PRESENTAZIONE</b>	4
<b>2. ASPETTI TEORICI E METODOLOGICI</b>	7
2.1 Azioni positive: uno strumento a favore delle pari opportunità	
2.2 Metodologia per l'elaborazione di piani di azioni positive	
<b>3. FASI CHIAVE NELLO SVILUPPO E REALIZZAZIONE DI UN PIANO DI AZIONE POSITIVA</b>	12
2.1 Strategie di sensibilizzazione per promuovere le azioni positive nelle organizzazioni	
2.2 Diagnosi delle pari opportunità tra donne e uomini nelle organizzazioni	
<b>4. ALCUNI STRUMENTI CHE FAVORISCONO LE PARI OPPORTUNITÀ</b>	26
2.1 La formazione come strumento per un cambiamento mirato al raggiungimento delle pari opportunità	
2.2 La contrattazione collettiva per il raggiungimento della parità tra donne e uomini	
<b>5. STUDIO DI CASI DI AZIONE POSITIVA PRESENTATI NELLA RETE ECO ACCION POSITIVA</b>	35
<b>6. GLOSSARI</b>	64
2.1 Glossario dei termini elaborato dalla rete ECO Azione positiva	
2.2 Glossario dei termini elaborato dalla Commissione europea	

# **1. PRESENTAZIONE**

**Realizzazione:**  
**FONDO FORMACIÓN**

Sulla reale ed effettiva Pari Opportunità tra Uomini e Donne si sta lavorando da differenti parti dell'Unione Europea attraverso progetti realizzati nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria NOW (New Opportunities for Women). Perché un progetto possa essere inserito in questa iniziativa e ottenere un finanziamento dal Fondo Sociale Europeo, è necessario un partenariato con altri Paesi e regioni d'Europa per realizzare una linea di lavoro transnazionale. La rete ECO Azione Positiva nasce dalla necessità di sviluppare questa linea di lavoro transnazionale.

Se esiste una peculiarità nella rete ECO questa è la diversità di organizzazioni che la compongono che riguarda principalmente due aspetti:

1. la diversa attività dei partner della Rete: organizzazioni pubbliche e private, associazioni, sindacati, amministrazioni pubbliche locali o regionali, ecc.
2. la diversa provenienza geografica di ciascuna organizzazione, visto che partecipano alla rete organismi di Italia, Francia, Irlanda e Spagna.

Per rendere più operativa queste diversità caratteristiche della rete, si è deciso di orientare il lavoro rispondendo agli interessi concreti di ciascuna organizzazione. Per questo si sono individuate due linee diverse di indagine attraverso la costituzione di sottogruppi di lavoro «Agenti di parità» e «Donne e Formazione». Sotto il titolo di «**Proposte della rete ECO Azione positiva: Promozione delle Pari Opportunità tra Donne e Uomini nelle Organizzazioni**» si presenta il prodotto finale elaborato dal sottogruppo «*Agenti di parità*».

Il sottogruppo «*Agenti di parità*» della Rete ECO, autore di questo documento, è composto dalle seguenti organizzazioni:

- **ENAIIP** (Ente Nazionale Acli Istruzione Professionale) (Italia) con il Progetto CASSIOPEA.
- **SIPTU/NUI GALWAY** (Irlanda) con il Progetto GETTING THE BALANCE RIGHT.

Per la Spagna partecipano:

- **INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER** in collaborazione con i sindacati **CC.OO** e **U.G.T. dell'Andalucia** con il Progetto OPTIMA
- Per la provincia di Valencia, il **COMUNE DI GANDIA** (organismo responsabile), la **FSP UGT País Valenciano** (organismo promotore) e i **COMUNI DI MANISES, ALDAIA, ALACUÁS Y BURJASSOT** (organismi co-finanziatori) con il progetto PÚBLICA.
- **EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer** (Paesi Baschi) con il Progetto OPTIMA.
- **La Direzione Generale di Ordenación e Innovación Educativa del Consiglio per l'Educazione, la Cultura e lo Sport del GOVERNO CANARIO** (Isole Canarie) con il Progetto ACERINA.
- Per la provincia di Navarra, il **FONDO FORMACIÓN** (socio promotore) e la **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-SOCIEDAD dell'Università Pubblica di Navarra** (partner locale e co-finanziatore) con il Progetto Diana.

Da parte di tutte queste organizzazioni e mediante lo scambio e la messa in comune di esperienze e di conoscenze, si è voluto lavorare a favore della partecipazione delle donne, in tutti gli ambiti sociali a parità di condizioni. Pertanto l'obiettivo di questo documento è fornire alcuni suggerimenti per promuovere iniziative di azione positiva nelle organizzazioni. Si è convenuto di strutturare queste pagine nei seguenti capitoli:

1. **Aspetti teorici** sulla necessità di realizzare iniziative di azione positiva nelle organizzazioni e **metodologici** per l'elaborazione di piani di azione positiva come strategie integrate di interventi sociali per il raggiungimento delle Pari Opportunità tra Donne e Uomini.
2. **Fasi** necessarie per la realizzazione di azioni positive nelle organizzazioni. Queste fasi sono la sensibilizzazione degli agenti che intervengono nello svolgimento delle azioni positive e la diagnosi del contesto organizzativo nell'ottica dell'uguaglianza di opportunità tra Donne e Uomini.
3. L'importanza della **Formazione** e della **Contrattazione collettiva** come strumenti per promuovere le Pari Opportunità tra Donne e Uomini nelle organizzazioni.
4. **Analisi critica di casi** di organizzazioni che hanno promosso azioni in favore della parità.
5. Infine viene presentato un **Glossario di termini** specifici, elaborato tra tutti i partner della Rete ECO che permette l'utilizzo di un

linguaggio non sessista nella redazione di un qualsiasi documento e che è stato impiegato nell'elaborazione di questo testo. Si include inoltre un altro glossario di termini pubblicato dalla Commissione Europea nel 1998 intitolato «**100 parole per la parità**».

Come viene indicato all'inizio di ciascun capitolo, ogni organizzazione partner si è assunta l'impegno di redigere una parte del documento.

Questo lavoro è stato concordato, coordinato e presentato in riunioni che hanno avuto luogo nei paesi di origine di alcune delle organizzazioni della rete Eco Azione Positiva.

Le riunioni realizzate sono state le seguenti:

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| 1. La Laguna (Gran Canaria) | Giugno 1998   |
| 2. Galway (Irlanda)         | Novembre 1998 |
| 3. Pamplona (Navarra)       | Marzo 1999    |
| 4. Gandia (Valencia)        | Ottobre 1999  |
| 5. Verona (Italia)          | Novembre 1999 |

Agli albori del XXI secolo rimane ancora molta strada da fare per raggiungere l'effettiva parità tra Donne e Uomini in tutte le sfere della vita sociale. Siamo convinte che queste «**Proposte della rete ECO Azione positiva: Promozione delle Pari Opportunità tra Donne e Uomini nelle Organizzazioni**» possano contribuire alla costruzione di una società più giusta nella quale tutte e tutti siano coinvolti.

## **2. ASPETTI TEORICI E METODOLOGICI**

### **2.1. AZIONI POSITIVE: UNO STRUMENTO A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

#### **2.2. METODOLOGIA PER L'ELABORAZIONE DI PIANI DI AZIONI POSITIVE**

**Realizzazione:**

**EMAKUNDE / INSTITUTO VASCO DE LA MUJER**

In questa sezione analizzeremo brevemente il significato dell'azione positiva come strumento per favorire le pari opportunità. Similmente si ripercorreranno le fasi del processo di sensibilizzazione, progettazione, realizzazione e valutazione di un Piano di Azione Positiva.

## **2.1. AZIONI POSITIVE: UNO STRUMENTO A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

Nel complesso delle società europee, uno dei fenomeni maggiormente coinvolto nei processi di cambiamento è quello riguardante i ruoli ricoperti dalle donne e dagli uomini. Una più ampia partecipazione femminile al mercato del lavoro, la conseguente indipendenza economica, la partecipazione paritaria delle donne a tutti i livelli educativi e perfino una loro maggiore presenza in quei settori tradizionalmente occupati dagli uomini, sono eventi che negli ultimi anni stanno producendo degli importanti cambiamenti sociali. Tuttavia, continua a permanere una palese disparità tra le donne e gli uomini.

Infatti, la piena partecipazione delle donne, in condizioni di parità con gli uomini, in tutti gli ambiti, è ancora una delle grandi mete da raggiungere nelle società industriali e di conseguenza una delle loro sfide più grosse.

Nonostante i progressi che sono stati compiuti negli ultimi tempi, specialmente sul piano legislativo, i dati sulla disoccupazione, sulla corresponsabilità nelle faccende domestiche e nella cura delle persone, sul maltrattamento e sulle violenze sessuali, sull'emarginazione sociale continuano a dimostrarci che la parità di diritto non ha avuto come effetto la parità di fatto e che persistono ancora barriere sociali e culturali che ostacolano il conseguimento di una reale ed effettiva pari opportunità tra donne e uomini.

Questa disuguaglianza non rappresenta una situazione congiunturale, ma trae origine dal sistema patriarcale, che ha assegnato alla donna fin dalla nascita ruoli, valori, atteggiamenti, comportamenti, capacità, in modo subalterno agli uomini, continuando a segnare tutto il corso della vita delle donne, mediante i luoghi di socializzazione come la famiglia, la scuola, i mezzi di comunicazione.

A causa del profondo radicamento delle cause che generano la discriminazione, questa situazione non potrà modificarsi nel corso degli anni soltanto a seguito dell'evoluzione sociale, bensì attraverso un intervento integrato (a tutti i livelli e su tutte le aree di azione) teso a rimuovere i reali ostacoli alla partecipazione della donna, in tutti gli ambiti.

Verso la metà di questo secolo gli Organismi Internazionali ed europei riconobbero l'esistenza di una reale disparità tra donne e uomini ed una diffusa difficoltà, propria delle donne, ad accedere a tutti gli ambiti di vita sociale, culturale, economica e politica e si fecero carico dell'urgenza di un intervento.

Durante questi anni, nel constatare che alla parità di diritto non consegue necessariamente una parità di fatto, i poteri pubblici hanno ripensato alle loro linee di azione.

L'esperienza insegna che per ottenere risultati di parità reale ed effettiva tra donne e uomini non è sufficiente garantire le pari opportunità, ma si rendono necessarie altre forme di intervento orientate a rimuovere i reali ostacoli per la partecipazione delle donne a tutti gli ambiti della vita politica, sociale, economica e culturale.

Per lavorare in questa direzione occorre produrre un cambiamento strutturale nell'organizzazione della società che permetta di costruire una società di cittadine e cittadini corresponsabili in tutti gli ambiti della vita e compartecipi nelle decisioni di potere.

La strategia che finora si è dimostrata come la più efficace è stata l'applicazione di **misure di azioni positive**, intese come misure temporali destinate a correggere le discriminazioni di genere risultanti sia dalle pratiche sociali – a volte apparentemente neutre – sia dal sistema sociale.

Le azioni positive articolate e integrate, dirette al raggiungimento di obiettivi strategici, costituiscono i cosiddetti "Piani di azioni positive" le cui finalità consistono nel determinare un cambiamento a favore delle pari opportunità tra donne e uomini.



## 2.2. METODOLOGIA PER L'ELABORAZIONE DI PIANI DI AZIONI POSITIVE<sup>1</sup>

In queste pagine viene presentata una proposta di metodologia orientativa per quelle organizzazioni che decidono di impegnarsi a favore delle pari opportunità tra donne e uomini. Si tratta di una guida generale adattabile a qualsiasi azienda e organizzazione, che potranno trarre da quanto esposto indicazioni da calare nella realtà specifica di ciascuna.

Ci si è resi conto del bisogno di cominciare a realizzare delle azioni positive al fine di ottenere una situazione equilibrata tra donne e uomini all'interno delle organizzazioni. Tuttavia, le azioni positive isolate non producono dei cambiamenti profondi. È necessario riunirle in piani a medio termine che siano strutturati in funzione di obiettivi specifici: questi sono chiamati "Piani di Azione Positiva".

Un Piano di Azione Positiva è un piano strategico: un complesso di azioni positive, coordinate per differenti aree e per obiettivi.

Le sue caratteristiche sono le seguenti:

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| Volontario:           | Si effettua per decisione volontaria dell'organizzazione.  |
| Collettivo-Integrato: | Si rivolge a tutte le donne ma il beneficiario ultimo è l'insieme delle persone dell'organizzazione e della società in generale. |

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| Trasversale:          | Coinvolge tutte le aree, attività e livelli dell'organizzazione.  |
| Dinamico:             | È un percorso sottoposto a costanti cambiamenti.  |
| Sistematico-coerente: | L'obiettivo ultimo (una reale ed effettiva parità) si raggiunge mediante il raggiungimento sistematico degli obiettivi. |
| Flessibile:           | Preparato su misura e in funzione delle necessità e delle possibilità del momento.                                      |
| Temporale:            | Finisce una volta che la reale parità tra donne e uomini è stata raggiunta  |

---

<sup>1</sup> Bibliografia di questo paragrafo:

«Cuaderno para la elaboración de Planes municipales de acción positiva» [*Quaderno per l'elaborazione di Piani comunali di azione positiva*, N.d.T.] redatto da Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer [*Istituto Vasco della Donna*, N.d.T.].

«Guía de desarrollo de acciones positivas» [*Guida per lo svolgimento di azioni positive*, N.d.T.] redatto da Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer [*Istituto Vasco della Donna*, N.d.T.] nell'ambito del programma «OPTIMA: una nueva gestión de los recursos humanos» [*OPTIMA: per una nuova gestione delle risorse umane*, N.d.T.] co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

## FASI DELLO SVILUPPO DI UN PIANO IN UNA ORGANIZZAZIONE

### • Sensibilizzare le organizzazioni

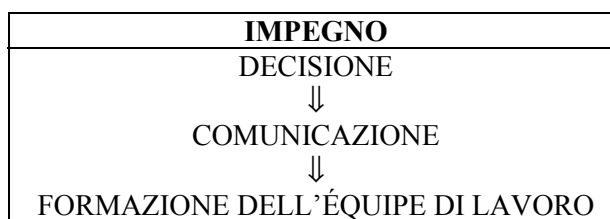
Per riuscire a coinvolgere le organizzazioni nella messa in opera di Piani di Azioni Positive al loro interno, è necessaria una riflessione preliminare su quale strategia si deve adottare per effettuare un primo approccio, considerando che si deve rivolgere un messaggio differente a seconda del tipo di organizzazione con cui si sta trattando, avendo ognuna obiettivi specifici diversi e quindi eterogenei.

Sono molteplici le modalità di approccio: si possono contattare molte organizzazioni in una sola volta, mediante «un messaggio postale» di massa; si può scegliere di selezionare annualmente, in base al criterio dell'effetto moltiplicatore ambientale, un numero rappresentativo di organizzazioni che si vogliono coinvolgere; si possono selezionare organizzazioni di un certo interesse in base a vari parametri di riferimento (settore, numero di persone impiegate, molta o scarsa rappresentanza di donne, ecc.).

Una volta che la modalità di approccio e l'obiettivo sono stati stabiliti, è importante tenere presente che ogni organizzazione richiede una strategia di comunicazione differente, per cui il messaggio, e le fasi di presentazione e di informazione sul programma, dovranno essere studiate in modi differenti per ognuna di esse. Non è la stessa cosa avvicinarsi a una azienda, i cui obiettivi sono legati al beneficio economico, o a un sindacato o a una scuola, che hanno degli obiettivi completamente differenti. È inoltre importante individuare la persona che possieda le caratteristiche adatte a prendere i contatti, sapendo individuare i referenti giusto dell'organizzazione che si vuole coinvolgere.

D'altra parte, nei luoghi in cui sono presenti Organismi per le Pari Opportunità o importanti movimenti sociali che operano in questo senso, (e pertanto vengono applicati specifici strumenti legislativi o contrattuali) ci sarà una maggiore sensibilità sulla necessità di migliorare la situazione attuale di donne e uomini, e questo potrà agevolare la prima fase di contatto e di impegno preliminare.

### • Assumere un impegno



Dato che l'esecuzione del Piano di azione positiva è volontaria, è necessario che l'impegno sia assunto da parte della direzione dell'organizzazione che elaborerà e farà eseguire il Piano. Questa decisione dovrà essere comunicata al resto dei membri dell'organizzazione affinché ne prendano conoscenza e siano di conseguenza coinvolti nel suo svolgimento.

Allo stesso tempo si dovrà creare un'Équipe di lavoro. Ci dev'essere un'Équipe trascinante, con persone dotate di leadership e di capacità di decisione all'interno dell'organizzazione affinché il Piano possa essere considerato come una linea strategica fondamentale nel lavoro della stessa.

È importante che l'Équipe di lavoro del Piano sia formata da persone sensibili al tema delle pari opportunità tra donne e uomini e, se possibile, che rappresentino ognuna aree diverse dell'organizzazione. In questa Équipe di lavoro è necessaria anche la presenza di una esperta sulle questioni di "genere" e che i membri della stessa siano adeguatamente formati su questa materia.

### • Elaborare una diagnosi



Le proposte raccolte nel Piano di Azione Positiva devono essere il risultato di una diagnosi interna sia su come viene considerato il tema delle pari opportunità all'interno dell'organizzazione negli aspetti concernenti la contrattazione e la gestione del personale, sia per quel che riguarda la produzione di servizi che l'organizzazione offre.

Una volta è stata effettuata la pianificazione, si dovrà procedere alla raccolta delle informazioni che verranno analizzate, e a partire da quest'analisi saranno elaborate le proposte di azione.

Questa fase è ritenuta irrinunciabile e, data la sua importanza, sarà affrontata in modo più esauriente nel capitolo 3.2. del documento.

#### • Realizzare la programmazione

Le proposte che vengono fatte in base alla diagnosi dell'attività interna ed esterna dell'organizzazione, dovranno essere inserite nel ciclo operativo della stessa, onde permettergli di entrare in funzione e di poter essere valutate. Perciò sarà necessario definire gli obiettivi a cui sono dirette, definire le azioni che verranno realizzate per raggiungerli così come il personale destinatario di ogni azione.



Allo stesso modo, si dovranno indicare quali sono le risorse umane e materiali necessarie per la messa in opera del tutto, così come fissare i criteri per la valutazione di ogni singola azione.

#### • Realizzare il Piano



La realizzazione di un Piano di azione positiva comporta l'esecuzione delle azioni previste nei termini fissati a tale scopo.

Anche se la comunicazione è un aspetto che è stato fatto rientrare come una fase del processo di realizzazione del Piano, bisogna sottolineare che questa è una parte fondamentale delle strategie di organizzazione e che determinerà in larga misura

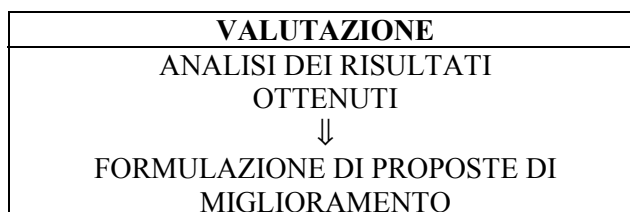
il successo e la qualità del Piano. I processi di comunicazione dovrebbero iniziare prima della messa in opera del Piano e proseguire durante e dopo la sua esecuzione, allo scopo di ottenere il maggior coinvolgimento possibile nel progetto.

Il piano e le attività avranno un pubblico differente e dato che ogni pubblico funziona con una logica sua propria, bisognerà di conseguenza adattare il messaggio.

Sarà anche necessario vigilare sullo svolgimento del Piano, per cui bisognerà effettuare la supervisione dello stesso. Questa verrà realizzata per mezzo della raccolta delle opinioni del personale dell'organizzazione sullo svolgimento del Piano di Azione Positiva; dell'identificazione dei possibili problemi che possono sorgere; della raccolta di informazione sugli effetti del Piano.

Infine, è importante avere un continuo flusso di informazioni che permettano di adattare il Piano di Azione Positiva alle circostanze di volta in volta emergenti.

#### • Valutare i risultati



La valutazione deve riferirsi sia ai risultati che ai processi, e sarà fatta con una doppia finalità: controllare il grado di compimento di quanto pianificato e individuare delle possibilità di miglioramento.

Si dovrà valutare la pianificazione delle azioni, vale a dire se sono state progettate correttamente, e allo stesso modo dovrà essere valutata la gestione del piano e il risultato delle azioni. Per quanto riguarda il momento in cui effettuare la valutazione, questa dovrà essere effettuata sia in itinere che al termine della sua realizzazione.

Sarà di grande interesse utilizzare tecniche di valutazione qualitative e quantitative; sempre che siano stati ben definiti gli obiettivi e ciò che si ritiene di valutare.

È importante segnalare che nello svolgimento dei Piani di Azione Positiva, la valutazione deve servire soprattutto per rinforzare il lavoro ben fatto e motivare l'azione.

### **3. FASI CHIAVE NELLO SVILUPPO E REALIZZAZIONE DI UN PIANO DI AZIONE POSITIVA**

**3.1. STRATEGIE DI SENSIBILIZZAZIONE PER PROMUOVERE LE AZIONI POSITIVE NELLE ORGANIZZAZIONI**

**3.2. LA DIAGNOSI DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLA PROSPETTIVA DI GENERE**

**Realizzazione:**

**ISTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER**

### **3.1. STRATEGIE DI SENSIBILIZZAZIONE PER PROMUOVERE LE AZIONI POSITIVE NELLE ORGANIZZAZIONI**

L'obiettivo che ci prefiggiamo è di identificare e di analizzare, nella prospettiva di genere, i diversi agenti che intervengono nei progetti di promozione, avvio e svolgimento di azioni positive nelle organizzazioni, al fine di rilevare le sinergie, le confluenze e le divergenze tra i distinti operatori per poter unificare gli intenti e indagare sulle possibili strategie che promuovono le azioni positive nelle organizzazioni.

A tal fine impieghiamo il focus del «mainstreaming», che consiste nel far confluire le misure specifiche di pari opportunità, il cui obiettivo è di ridurre la disuguaglianza, all'interno delle misure generali (che possono comprendere misure dirette a uomini e donne) che hanno come scopo la promozione della parità, senza che per questo si smetta di applicare misure specifiche.

Le fasi del metodo per «convincere» i differenti agenti-chiave a svolgere delle azioni positive sono quelle di seguito esposte:

- a) Identificazione degli operatori che prendono parte allo svolgimento di progetti di azioni positive.
- b) Analisi dal punto di vista dei generi dei ruoli svolti dagli operatori identificati.
- c) Analisi dal punto di vista dei generi delle necessità pratiche e degli interessi strategici dei differenti operatori.
- d) Analisi dal punto di vista dei generi dei valori e delle influenze interne ed esterne in termini di limitazioni e influenze.
- e) Analisi delle funzioni svolte da ogni operatore e in quale momento del progetto egli interviene.

#### **A. IDENTIFICAZIONE DEGLI AGENTI CHE INTERVENGONO NELLO SVILUPPO DI PROGETTI DI AZIONI POSITIVE.**

Gli agenti o il *partenariato* che interviene, nella promozione e nello svolgimento delle azioni positive nelle organizzazioni al momento attuale e per le conoscenze che abbiamo delle iniziative di azioni positive nelle organizzazioni europee, sono:

#### **1. Beneficiarie/i:**

- Beneficiarie/i dirette/i: donne e uomini che lavorano nelle organizzazioni.
- Beneficiarie/i potenziali: donne e uomini che in futuro entreranno a far parte dell'organizzazione.

#### **2. Gruppo destinatario:**

- Le organizzazioni.

#### **3. Gruppo di operatori esecutori:**

- Comitato organizzativo e/o rappresentanti sindacali.
- Organismi di Parità e Assistenza tecnica.
- Organizzazioni sindacali e Assistenza tecnica.
- Personale dell'area di Risorse Umane
- Enti di formazione.
- Organizzazioni senza fini di lucro.
- Organizzazioni non governative.

#### **4. Enti promotori:**

- Organizzazioni sindacali.
- Organismi di parità.
- Autorità locali, regionali, nazionali, internazionali.
- Enti di formazione.
- Organizzazioni senza fini di lucro, Organizzazioni non governative.

#### **5. Enti patrocinatori:**

Attualmente, a questi tipi di progetti non prendono parte determinate organizzazioni che potremmo denominare come «istituzioni di sostegno» e che comprendono, tra le altre:

- Camere di commercio.
- Associazioni professionali.
- Altre amministrazioni pubbliche.
- Associazioni di Consumatori.
- Ecc.

La presenza attiva di tutte queste organizzazioni sarebbe molto positiva per la promozione delle azioni positive nelle organizzazioni.

#### **B. ANALISI NELLA PROSPETTIVA DI GENERE DEI RUOLI SVOLTI DAGLI AGENTI IDENTIFICATI.**

Il secondo passo da compiere, una volta che i diversi operatori sono stati identificati, è quello di effettuare un'analisi dal punto di vista dei generi dei ruoli svolti, nei diversi ambiti della propria vita, da ogni operatore coinvolto nel progetto.

Per esempio, il ruolo che giocano gli uomini e le donne beneficiari e beneficiarie del progetto nell'ambito produttivo, riproduttivo e nella gestione comunitaria.

Tuttavia, con carattere previo all'analisi dei ruoli degli operatori coinvolti, si dovrebbe indicare il contesto settoriale, territoriale e strategico dell'organizzazione destinataria del progetto, sempre dal punto di vista dei generi. Per esempio, dimensione dell'organizzazione, attività, sovra o sottorappresentanza femminile in un determinato settore, inserimento territoriale, come vengono collocati uomini e donne nei luoghi decisionali, ciclo vitale in cui si trova l'organizzazione: creazione, consolidamento, crescita, ecc.

A titolo esemplificativo, si espone un semplice quadro di analisi da eseguire, dal punto di vista dei generi, sui ruoli del gruppo destinatario, che verrà analizzato più concretamente nella diagnosi delle Pari Opportunità tra uomini e donne beneficiari/e dei progetti di azioni positive dal punto di vista dei generi.

#### **C. ANALISI NELLA PROSPETTIVA DI GENERE DELLE NECESSITÀ PRATICHE E DEGLI INTERESSI STRATEGICI DEI DIVERSI AGENTI.**

In questa fase, si tratta di analizzare le necessità pratiche e gli interessi strategici dei beneficiari/e del progetto e dei diversi operatori coinvolti, perché la validità e il sostegno del progetto dipendono in gran parte dal tenere presenti questi interessi, dato che questi tipi di interventi sono soliti comportare dei cambiamenti nelle vite delle persone.

Per questo, se garantiamo la positività di questi cambiamenti che contribuiscono a ridurre le disparità tra i generi, cioè per gli uomini come per le donne, assicureremo più promozione, realizzazione e sviluppo delle azioni positive nelle organizzazioni.

Il soddisfacimento dei bisogni pratici delle donne e degli uomini è un obiettivo importante, ma non contribuisce necessariamente a ridurre le disparità tra uomini e donne.

Gli interessi strategici sono quelli in relazione alla posizione di subordinazione delle donne (nell'ambito dei luoghi di decisione, di controllo delle risorse, di accesso all'educazione e all'informazione, ecc.) e agire negli interessi strategici significa cambiare la bilancia nel controllo delle risorse e dei benefici.

<b>NECESSITÀ PRATICHE</b>	<b>INTERESSI STRATEGICI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendono a essere immediate, a breve termine.</li> <li>• Variano a seconda degli individui.</li> <li>• Sono legate ai bisogni quotidiani: alimentazione, acqua, alloggio, entrate, salute, figli, ecc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendono ad essere a lungo termine.</li> <li>• Sono comuni ad un gruppo.</li> <li>• Sono legati ad una situazione di subordinazione, mancanza di risorse e all'educazione, alla vulnerabilità, alla povertà, ecc.</li> <li>• Possono essere soddisfatti migliorando la bilancia dei poteri e la distribuzione dei compiti domestici e familiari tra uomini e donne.</li> <li>• Possono essere soddisfatti da una strategia di creazione di capacità: presa di coscienza, formazione, autostima, consolidamento delle organizzazioni, mobilitazione politica, ecc.</li> <li>• Si pongono in termini di accesso e di controllo delle risorse e dei benefici.</li> </ul>
<b>Il soddisfacimento dei bisogni pratici</b>	<b>Il soddisfacimento degli interessi strategici</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tende a trattare uomini e donne come beneficiari e a volte come partecipanti.</li> <li>• Può migliorare le condizioni di vita di uomini e donne.</li> <li>• In generale, i ruoli sociali e le relazioni esistenti non cambiano.</li> <li>• È una condizione necessaria per soddisfare interessi strategici.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permette alle donne e ai gruppi marginali di trasformarsi in attori nello svolgimento.</li> <li>• Può migliorare la situazione sociale generale, compresa quella delle donne e dei gruppi emarginati.</li> <li>• Può permettere alle donne e ai gruppi marginali di partecipare alle decisioni.</li> <li>• È una condizione per uno sviluppo equo e sostenibile.</li> </ul>

A titolo esemplificativo, vengono analizzati alcuni bisogni pratici degli uomini e delle donne beneficiari e beneficiarie del progetto e la loro convergenza con interessi strategici.

La convergenza degli interessi strategici dei beneficiari e delle beneficiarie del progetto assicura il coinvolgimento e la partecipazione attiva degli uomini e delle donne dell'organizzazione nella riduzione delle disparità tra entrambi.

<b>BISOGNI PRATICI E INTERESSI STRATEGICI DEI BENEFICIARI/E OPTIMA</b>			
<b>BISOGNI PRATICI</b>		<b>INTERESSI STRATEGICI</b>	
<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
<p>CONDIVIDERE IL LAVORO RIPRODUTTIVO</p> <p>ESSERE VALUTATA NEL LAVORO/ PROFESSIONALMENTE.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentirsi autorizzata a prendere proprie decisioni</li> <li>• Formazione permanente e aggiornata.</li> <li>• Partecipazione.</li> </ul>	<p>SVOLGERE IL LAVORO RIPRODUTTIVO</p>	<p>RENDERE COMPATIBILI IL LAVORO DOMESTICO E QUELLO PROFESSIONALE</p> <p>ELIMINARE QUALSIASI TIPO DI DISCRIMINAZIONE LAVORATIVA</p>	<p>RENDERE COMPATIBILI IL LAVORO DOMESTICO E QUELLO PROFESSIONALE</p> <p>ELIMINARE QUALSIASI TIPO DI DISCRIMINAZIONE LAVORATIVA</p>

Il bisogno pratico delle donne lavoratrici di dividere il lavoro domestico, bisogno non sentito dagli uomini in quanto meri beneficiari di questo lavoro, si converte in un interesse strategico per entrambi, quello di **RENDERE COMPATIBILI IL LAVORO DOMESTICO E QUELLO PROFESSIONALE**, perché, per esempio, è socialmente positivo per ambedue migliorare l'attenzione e la cura dei familiari.

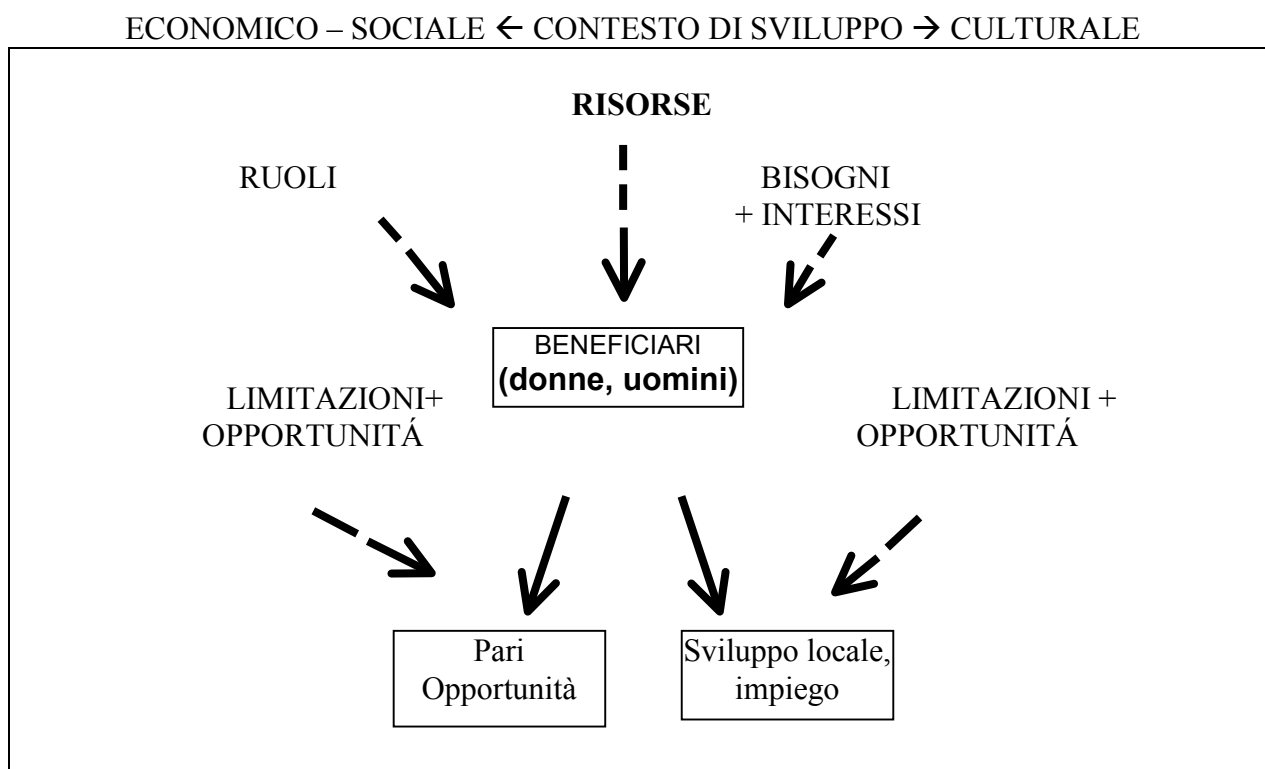
Il bisogno delle donne di essere valutate professionalmente, valutazione che nel caso degli uomini si dà per scontata, e che non è da loro percepita come bisogno pratico, si converte in un interesse strategico per entrambi, perché nella misura in cui si separa il valore del lavoro da qualsiasi elemento estraneo al posto di lavoro (nel nostro caso, tale elemento estraneo sarebbe l'appartenere a un sesso piuttosto che a un altro), si sta lavorando per eliminare qualsiasi tipo di

discriminazione, e questo è di comune interesse a uomini e donne.

#### **D. ANALISI DI GENERE DEI VALORI E DELLE INFLUENZE INTERNE ED ESTERNE IN TERMINI DI LIMITAZIONI E INFLUENZE.**

Il compito di questa fase è quello di analizzare come differenti fattori esterni (condizioni economiche generali, strutture istituzionali, fattori demografici, norme comunitarie e nazionali, fattori politici, accesso alla formazione e all'istruzione, ecc.) e interni (autostima, autorevolezza, autonomia, capacità di affermazione, tenacia, ecc.) influiscono sui risultati degli interventi; vale a dire, come influiscono sulla parità nei beneficiari e beneficiarie del nostro intervento, sempre in termini di limitazioni e opportunità.





Nel nostro esempio, alcuni dei valori sociali e delle influenze in termini di limitazioni e di opportunità per gli uomini e le donne

beneficiari/e, possono essere quelli elencati qui di seguito:

### VALORI SOCIALI E INFLUENZE SUI BENEFICIARIE/I

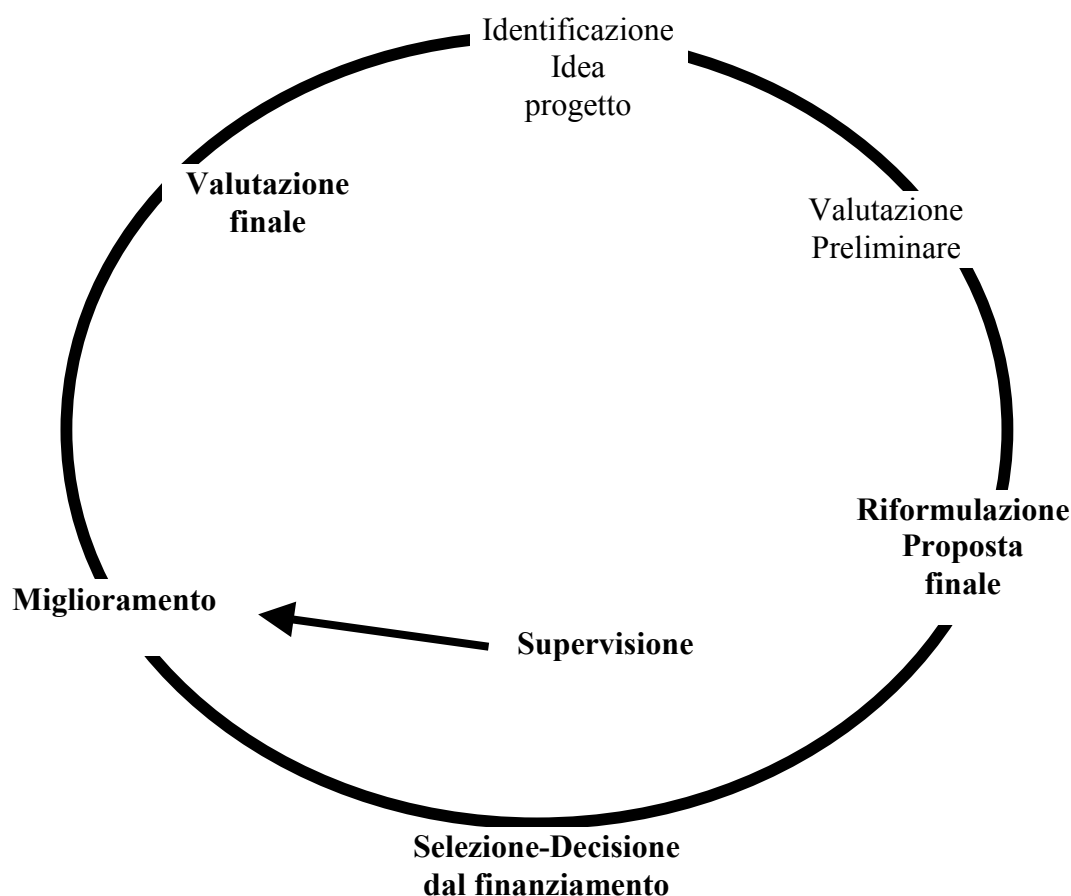
DONNE	Limitazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Triplice giornata (familiare, domestica, lavorativa).</li> <li>• Mancanza di autostima.</li> <li>• Mancanza di autorevolezza sugli altri/e.</li> <li>• Segregazione lavorativa.</li> <li>• Alti indici di disoccupazione.</li> </ul>
	Opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenze trasversali.</li> <li>• Formazione.</li> <li>• Desiderio di indipendenza economica</li> <li>• P.O. come valore sociale.</li> <li>• Politiche di parità.</li> <li>• Necessità di un nuovo contratto sociale tra uomini e donne.</li> </ul>
UOMINI	Limitazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressione sociale per perpetuare la divisione sessuale del lavoro.</li> <li>• Mancanza di sensibilizzazione e di abilità riguardo alle faccende domestiche e familiari.</li> <li>• Alti indici di disoccupazione.</li> <li>• Mancanza di coscienza della segregazione lavorativa.</li> <li>• Perdita dei privilegi lavorativi.</li> </ul>
	Opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desiderio di aumentare la partecipazione alla vita familiare.</li> <li>• Pari Opportunità come valore sociale.</li> <li>• Necessità di condividere la responsabilità economica.</li> <li>• Necessità di un nuovo contratto sociale tra uomini e donne.</li> </ul>

Lo scopo di questa analisi è di cercare di nuovo le sinergie, nel senso di vedere quali valori sociali sono recepiti come opportunità per la parità tra uomini e donne, con l'obiettivo di rafforzarli e di conservarli, nonché quali valori sociali sono recepiti come limitazioni per la parità al fine di trasformarli, e così facendo riunire gli sforzi di tutti e di tutte verso la parità.

**E. ANALISI DELLE FUNZIONI SVOLTE DA OGNI AGENTE E IN QUALI MOMENTI INTERVIENE NEL PROGETTO**

Se concepiamo come fasi di un progetto di intervento quelle elencate qui di seguito, quello che si tratta di fare è di analizzare le funzioni che ogni operatore, identificato precedentemente, svolge e in quale momento di esecuzione del progetto.

Nel nostro esempio, i beneficiari e le beneficiarie del progetto agirebbero soprattutto nella fase di valutazione preliminare (diagnosi), nella Proposta finale (formulazione delle azioni positive) e nella sua implementazione e valutazione finale.



Il risultato di questa analisi creerà una base per la nascita di strategie per convincere i diversi operatori/trici coinvolti/e nei progetti di azioni positive, garantendo in questo modo convergente la promozione, la validità e il sostegno dei progetti di azioni positive nelle organizzazioni.

**3.2. LA DIAGNOSI DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLA PROSPETTIVA DI GENERE**

La diagnosi consiste in un'analisi delle pari opportunità tra donne e uomini nelle organizzazioni, durante la quale si realizzano, in successione, attività di raccolta di informazione, di analisi e di discussione interna per, alla fine, formulare proposte che possano essere inserite in un piano di azione positiva.

La finalità della diagnosi è fondamentalmente quella di:

- Fornire informazioni sulle caratteristiche, le necessità e le opinioni delle donne e degli uomini che lavorano nell'organizzazione.
- Rilevare l'esistenza di possibili disparità o discriminazioni dovute al sesso.
- Identificare i principali problemi da risolvere e stabilire gli ambiti prioritari e convergenti di azione.
- Dimostrare la necessità di realizzare azioni positive nell'organizzazione e servire da base per l'esecuzione di un piano di azione positiva, il quale costituirà, a sua volta, la cornice di riferimento durante la messa in pratica di azioni positive nell'organizzazione.
- Rilevare le necessità di formazione e di crescita professionale dell'organico e conoscerne le potenzialità.
- Coinvolgere il personale nello svolgimento del Piano.

#### 1. A CHE SCOPO EFFETTUARE UNA DIAGNOSI SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Una diagnosi sulle pari opportunità nell'organizzazione ci permette di **conoscere** per poi **agire**.

Per questo motivo, si possono trovare numerosi motivi che la giustifichino, tra i quali:

In relazione alla **conoscenza**:

- Conoscere il profilo dell'organico: la rappresentanza di donne e uomini, la loro distribuzione per dipartimenti, livelli gerarchici, ...
- Identificare disparità, situazioni conflittuali, ...
- Rilevare i bisogni di formazione, di crescita professionale, ...
- Conoscere le opinioni, gli atteggiamenti, ... dell'organico
- Determinare la necessità di realizzare un Piano di Azione Positiva.

In relazione al **punto di vista della differenza di genere**, bisogna aggiungere ai punti precedenti:

Analisi dal punto di vista della differenza dei generi degli Operatori che intervengono e che sono stati identificati nel paragrafo precedente a riguardo:

- dei ruoli delle donne e degli uomini che lavorano nell'organizzazione, nell'ambito riproduttivo e nella gestione comunitaria.
- dell'accesso e del controllo delle risorse nell'organizzazione.

In relazione con l'**azione**:

- Migliorare la gestione delle risorse umane.
- Iniziare una nuova organizzazione o una nuova gestione delle risorse umane.
- Imprimere una nuova cultura dell'organizzazione basata sulla parità.
- Sfruttare le potenzialità del personale.
- Ottimizzare le risorse umane.
- Essere preparati/e per poter prevedere i cambiamenti.
- Sostenere lo svolgimento di un piano di azione positiva.
- Migliorare il clima lavorativo.
- Risolvere conflitti, situazioni di disparità, ...

#### 2. CHE COSA ANALIZZARE IN UNA DIAGNOSI SULLE PARI OPPORTUNITÀ

La realizzazione della diagnosi sulle pari opportunità nell'organizzazione implica l'analisi di sei grandi aspetti:

1. Le caratteristiche dell'organico.
2. La distribuzione di donne e di uomini nell'organico.
3. La gestione delle risorse umane.
4. Le opinioni e gli atteggiamenti del personale.

5. L'analisi dei ruoli delle donne e degli uomini nell'ambito riproduttivo e nella gestione comunitaria.
6. L'accesso e il controllo delle risorse nell'organizzazione.

La minuziosità con cui i dati verranno analizzati permetterà di ottenere un quadro, in materia di risorse umane, rispecchiante fedelmente la realtà dell'organizzazione.

Per realizzare una diagnosi adeguata, si propone, di seguito, l'analisi delle seguenti voci:

<b>1. CARATTERISTICHE DELL'ORGANICO</b>
---

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Per sesso.</li><li>• Per età secondo il sesso.</li><li>• Per grado di studio secondo il sesso.</li><li>• Per categorie professionali secondo il sesso.</li><li>• Per categorie professionali e grado di studio secondo il sesso.</li><li>• Per tipo di contratto secondo il sesso.</li><li>• Per tipo di giornata lavorativa secondo il sesso.</li><li>• Per responsabilità familiari secondo il sesso.</li><li>• Per responsabilità familiari e categoria professionale secondo il sesso.</li><li>• Evoluzione delle assunzioni e dei licenziamenti per sesso.</li></ul> |
|---|

<b>2. DISTRIBUZIONE DELL'ORGANICO</b>
---------------------------------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Per dipartimenti e sesso.</li><li>• Per livelli gerarchici e sesso.</li></ul> |
|---|

<b>3. OPINIONI E ATTEGGIAMENTI DEL PERSONALE</b>
--

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Bisogni e aspettative del personale.</li><li>• Pareri sui ruoli di donne e uomini.</li><li>• Pareri delle donne sulla crescita professionale.</li><li>• Disposizioni riguardo le politiche per le pari opportunità tra donne e uomini.</li><li>• Grado di accettazione di un piano di azione positiva nell'organizzazione.</li><li>• Opinioni e suggerimenti per lo svolgimento di un piano di azione positiva.</li></ul> |
|---|

4. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
Selezione	Formazione	Promozione	Politica salariale
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodo di descrizione dei profili professionali e dei posti di lavoro.</li> <li>• Canali di reclutamento.</li> <li>• Lessico e contenuto delle offerte di impiego.</li> <li>• Lessico dei moduli di richiesta.</li> <li>• Criteri dei processi di selezione.</li> <li>• Contenuti delle prove e dei test del processo.</li> <li>• Scaletta delle domande del colloquio.</li> <li>• Motivi per i quali viene determinata l'ultima selezione.</li> <li>• Composizione per sessi dell'Èquipe selezionatrice.</li> <li>• Grado di conoscenza e di sensibilizzazione e di formazione dell'Èquipe in materia di pari opportunità.</li> <li>• Meccanismi per promuovere l'inserimento delle donne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evoluzione del numero delle persone per sesso che hanno ricevuto formazione.</li> <li>• N. di ore dedicate alla formazione per sesso.</li> <li>• N. di persone per sesso che hanno ricevuto formazione secondo il tipo di formazione.</li> <li>• N. di persone per sesso che hanno ricevuto borse di studio.</li> <li>• Necessità di formazione dell'organico per sesso.</li> <li>• Canali per diffondere l'offerta formativa.</li> <li>• Obiettivi finali della formazione.</li> <li>• Condizioni di accesso ai corsi.</li> <li>• Criteri per facilitare la formazione esterna.</li> <li>• Orario.</li> <li>• Agevolazioni per aiutare a rendere compatibile la formazione con gli impegni familiari.</li> <li>• Meccanismi per promuovere la partecipazione delle donne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evoluzione per sesso delle persone che hanno ottenuto una promozione.</li> <li>• N. delle persone per sesso che sono ascese all'interno di un livello gerarchico.</li> <li>• N. di persone per sesso che sono ascese all'interno di un dipartimento.</li> <li>• N. di promozioni per sesso vincolate alla mobilità geografica.</li> <li>• Previsioni future di promozione.</li> <li>• Canali per notificare l'esistenza di posti vacanti.</li> <li>• Criteri per pianificare la carriera professionale.</li> <li>• Ruolo della valutazione della disponibilità.</li> <li>• Criteri per eseguirla.</li> <li>• Composizione dell'Èquipe che esegue la valutazione.</li> <li>• Grado di conoscenza, di sensibilizzazione e di formazione dell'Èquipe in materia di pari opportunità.</li> <li>• Relazione tra l'offerta formativa e la pianificazione della carriera.</li> <li>• Meccanismi per incentivare la promozione delle donne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quote salariali per sesso.</li> <li>• Salario medio per sesso.</li> <li>• Distribuzione dei benefici sociali per sesso.</li> <li>• Criteri per decidere aumenti salariali.</li> <li>• Criteri per decidere la distribuzione degli incentivi.</li> <li>• Legame tra la valutazione della disponibilità, la promozione e gli aumenti salariali.</li> <li>• Relazione tra il salario, le capacità e le qualifiche.</li> <li>• Controllo dei salari delle occupazioni in cui sono impegnate soprattutto le donne</li> <li>• Controllo delle politiche di indennità.</li> </ul>

5. OPINIONI E ATTITUDINI DEL PERSONALE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necessità e aspettative del personale</li> <li>- Opinioni sul ruolo delle donne e degli uomini</li> </ul>

<b>6. ANALISI PER GENERI: RUOLI DEL/DEI GRUPPI OBIETTIVO</b>		
RUOLI	<i>Beneficiarie/i</i>	
	Donne	Uomini
<b>RIPRODUTTIVO</b>		
- Preparazione dei pasti.		
- Cura dei bambini/anziani.		
- Salute		
- Pulizia		
- Riparazioni.		
- Altri		
<b>PRODUTTIVO</b>		
- Impiego.		
- Autoimpiego		
- Irregolare		
<b>GESTIONE COMUNITARIA</b>		
- Lavoro assistenziale / sociale volontario.		
- Attività culturali		
- Salvaguardia dell'ambiente		
- Trasporto		
- Sicurezza		
<b>PRESA DI DECISIONI</b>		
- In casa		
- Nella comunità		
- Nel governo locale		
- Nel governo regionale		
- Nel governo nazionale		
- Altri		

<b>7. ANALISI PER GENERI: ACCESSO E CONTROLLO DELLE RISORSE NELL'ORGANIZZAZIONE</b>				
RISORSE	DONNE DEL GRUPPO OBIETTIVO		UOMINI DEL GRUPPO OBIETTIVO	
	ACCESSO	CONTROLLO	ACCESSO	CONTROLLO
<b>CAPITALE</b> Suddividere in categorie rilevanti di beni che rappresentano i capitali				
<b>IMPIEGO</b> Suddividere in categorie rilevanti				
<b>DENARO/CREDITO</b> Suddividere in tipi rilevanti di finanziamenti				
<b>TECNICA/ TECNOLOGIA</b> Suddividere in categorie rilevanti				
<b>EDUCAZIONE/ FORMAZIONE</b> Suddividere in categorie rilevanti				
<b>INFORMAZIONE</b> Suddividere in categorie rilevanti				

### **3. MODALITÀ PER L'ELABORAZIONE DI UNA DIAGNOSI SULLE PARI OPPORTUNITÀ**

La realizzazione di una diagnosi sulle P.O. nell'organizzazione si articola nel seguente modo:

- 1) **Assunzione della decisione:** il comitato direttivo, su proposta della direzione delle risorse umane, il comitato organizzativo o qualsiasi altra persona interessata nella realizzazione della diagnosi, ne approva l'elaborazione.
- 2) **Pianificazione del lavoro:** disegno del progetto per la realizzazione della diagnosi. A tal fine si deve fare quanto segue:
  - a) Si parte da una finalità e si riflette sui motivi per i quali si desidera eseguire la diagnosi.
  - b) Si definiscono gli obiettivi.
  - c) Si delinea la metodologia da seguire.

La diagnosi si può fare a partire da due tipi di fonti.

- La prima fonte offre informazioni sull'organico, sulle caratteristiche dell'organizzazione e sulla politica delle risorse umane; questo ci permette di fare un primo approccio alle possibili disparità esistenti in seno all'organizzazione.
- La seconda fonte completa la precedente informazione approfondendo aspetti più concreti; ciò agevola la riflessione sulla situazione e stabilisce ambiti prioritari di azione.

- d) Si determinano gli strumenti e le tecniche che saranno di sostegno per la realizzazione della diagnosi.

### **3) Comunicazione al personale sulla realizzazione della diagnosi e valutazione della collaborazione offerta**

- 4) **Raccolta di informazioni:** comprende l'elaborazione e l'applicazione di strumenti di misurazione.
- 5) **Analisi dell'informazione:** diagnosi.
- 6) **Elaborazione di proposte per la progettazione di un Piano di Azione Positiva.**

### **7) Diffusione della diagnosi al personale.**

### **4. CHI PRENDE PARTE ALLA REALIZZAZIONE DI UNA DIAGNOSI SULLE PARI OPPORTUNITÀ**

La realizzazione di una diagnosi sulle pari opportunità tra donne e uomini nell'organizzazione implica la partecipazione di tutte le persone che compongono tale organizzazione, ognuna con le proprie specifiche funzioni.

La decisione di realizzare la diagnosi può provenire da ambiti molto differenti: il Comitato di Impresa o le organizzazioni sindacali, la Direzione delle Risorse Umane, l'Alta Direzione, ecc.

Si raccomanda la creazione di un Comitato Promotore che si incarichi di realizzare la diagnosi e, successivamente, di progettare e svolgere il Piano di Azione Positiva in base ai risultati della diagnosi.

Si presenta qui di seguito la partecipazione delle persone che prendono parte alla realizzazione della diagnosi e, per estensione, del Piano di Azione Positiva, e le funzioni che possiedono.



<b>PERSONE/EQUIPE</b>	<b>COMPOSIZIONE</b>	<b>FUNZIONI</b>
COMITATO PROMOTORE	Rappresentanti della direzione, del personale e delle donne	Progettazione e realizzazione della diagnosi, così come la progettazione, l'instaurazione, lo svolgimento, la supervisione e la valutazione del Piano di Azione Positiva.
ALTA DIREZIONE	Comitato Direttivo	Decide la realizzare la diagnosi e collabora all'effettuazione, supervisiona e approva i suoi risultati. Compie le stesse funzioni anche per il Piano di Azione Positiva.
DIREZIONE RISORSE UMANE.	Équipe direttivo	In collaborazione con il Comitato Promotore, realizza il progetto e l'analisi della diagnosi, propone azioni compensative delle disparità rilevate e coordina l'inizio e lo sviluppo delle nuove strategie di gestione di RR.UU
PERSONALE DIRETTIVO	Cariche intermedie	Collabora nella progettazione e nella realizzazione della diagnosi. Rende possibile la raccolta dei dati per successivamente analizzarli, così come più avanti lo svolgimento del Piano di Azione Positiva
ORGANICO	Personale –escluse la direzione e le cariche intermedie-	Collabora nella raccolta dei dati. Rende possibile la raccolta dei dati qualitativi, così come suggerimenti e orientamenti in materia di gestione di RR.UU.
COMITATO di IMPRESA / ORGANIZZAZIONI SINDACALI	Rappresentanti sindacali	Propone la realizzazione della diagnosi, così come di un Piano di Azione Positiva. Collabora alla progettazione e alla realizzazione della diagnosi. Rende possibile la raccolta dei dati che saranno successivamente analizzati. Supervisiona il Piano di Azione Positiva.
SOSTEGNO ESTERNO	Consulenza	Offre consulenza nella progettazione della diagnosi e nell'analisi dei dati. Raccomanda, in collaborazione con il Comitato Promotore, il tipo di azioni necessarie per combattere i disequilibri e sradicare le disparità rilevate.

## **4. ALCUNI STRUMENTI CHE FAVORISCONO LE PARI OPPORTUNITÀ**

### **Realizzazione:**

#### **4.1. LA FORMAZIONE COME STRUMENTO PER UN CAMBIAMENTO FINALIZZATO AL RAGGIUNGIMENTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

**PÚBLICA (VALENCIA) y DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN E INNOVACIÓN  
EDUCATIVA DEL GOBIERNO CANARIO**

#### **4.2. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI**

**SIPTU / NUI GALWAY, CC. OO. DE ANDALUCÍA Y UGT DE ANDALUCÍA**

Dopo aver presentato l'impianto teorico e metodologico per la promozione di azioni positive nelle organizzazioni, consideriamo di grande importanza segnalare alcuni strumenti che contribuiscono allo sviluppo e al conseguimento degli obiettivi programmati.

Molti potrebbero essere gli strumenti adeguati per realizzare azioni positive, ma ne evidenziamo due, in considerazione della loro importanza e soprattutto per l'esperienza e i risultati che attraverso di questi si sono realizzati:

1. La formazione
2. La contrattazione collettiva

Questi sono due strumenti-chiave per lo sviluppo delle organizzazioni, per tale ragione si considerano fondamentali per le iniziative di uguaglianza di opportunità.

In questo capitolo si svilupperanno le premesse e gli elementi costitutivi in relazione al contributo che possono dare alla promozione, all'integrazione e al consolidamento delle azioni positive in seno alle organizzazioni.

#### **4.1. LA FORMAZIONE COME STRUMENTO PER UN CAMBIAMENTO FINALIZZATO AL RAGGIUNGIMENTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

Data la storia di segregazione, di mancanza di rispetto e di poca valorizzazione che le donne si portano dietro, sono necessarie delle misure di azione positiva affinché da un piano di parità si possa parlare di una differenza che superi le disparità del sistema, un piano dove non siano necessarie né la rivalità né la competitività che finora si sono imposte.

All'interno delle misure di azioni positive, una in particolare ci sembra di fondamentale importanza, poiché da essa ne deriveranno molte altre: *La formazione*.

Sono note le possibilità che la formazione permette come mezzo, fine, strumento di istruzione e informazione, in definitiva come processo di apprendimento e di cambiamento in generale.

Ai fini di questo documento prenderemo in considerazione la formazione come strumento, o mezzo, che permette di introdurre nelle varie organizzazioni azioni positive in materia di Pari Opportunità.

La conoscenza, l'apprendimento e l'assimilazione di teorie vecchie e nuove, di azioni, di metodologia, di pratiche e di strumenti permetterà alle diverse istituzioni e organizzazioni di disporre di una strumentazione teorico-pratica per far fronte all'introduzione di azioni che riequilibrino le disparità originate da una differente condizione di sesso-genere che si riscontrano tra i diversi gruppi di persone che compongono dette istituzioni e organizzazioni.

Riteniamo quindi che nella formazione si debbano far rientrare aspetti generali e aspetti specifici, personali, professionali, pubblici, privati, con la ferma decisione di affrontare, per mezzo di processi formativi, l'origine, le cause, i sintomi, le conseguenze, le strategie, e le soluzioni alla discriminazione e disparità tra i sessi che si danno le diverse istituzioni ed organizzazioni.

Al momento di progettare delle azioni formative in materia di Pari Opportunità, bisogna tenere presente alcuni punti:

- L'ambito di azione: L'organizzazione e l'istituzione e le proprie caratteristiche.
- Il gruppo di persone a cui si rivolge e il livello di conoscenza che possiedono della materia.

In questo modo, la proposta generale di lavoro che viene presentata in questo documento prenderà forma e sarà modificata e adeguata in base a ogni singola necessità e situazione.

Non è la stessa cosa lavorare nella scuola, nell'azienda o nell'amministrazione pubblica, dato che l'ambito e le persone che formano ognuna di queste realtà sono altrettanto differenti; ma è comunque un fatto acquisito che gli obiettivi, i contenuti e i metodi di lavoro (convenientemente adattati) possono essere impostati e sviluppati in modo simile nei vari gruppi di persone.

Pertanto la formazione come strumento di cambiamento deve essere indirizzata allo svolgimento di tutte quelle azioni positive che potenzino detto cambiamento, e alla sensibilizzazione delle varie organizzazioni e istituzioni (governative, non governative, aziende, associazioni, mezzi di comunicazione, ecc.) affinché si giunga ad una reale trasformazione positiva della società e si raggiunga il conseguimento di effettiva Pari Opportunità a cui tutti, come persone, abbiamo diritto ed applicare così pienamente la Dichiarazione dei Diritti Umani.

## **ITINERARIO PER LA FORMAZIONE IN PARI OPPORTUNITÀ**

L'itinerario per la formazione di agenti di parità deve tener conto di una serie di fattori in grado di garantire un maggior successo nel raggiungimento degli obiettivi perseguiti. Questi fattori, a grandi linee, sono i seguenti:

### **1. Obiettivi**

- *Obiettivo Generale*
- Usare la formazione come mezzo che stimoli e promuova azioni positive nelle diverse organizzazioni e istituzioni, al fine di ottenere un cambiamento in termini di Pari Opportunità.
- *Obiettivi Specifici*
- Preparare potenziali agenti di Parità per l'esercizio delle funzioni che sono loro proprie.
- Progettare processi formativi in ambito di Pari Opportunità che generino azioni positive.
- Programmare azioni formative in ambito di Pari Opportunità che rispondano alle particolari necessità di ogni singola organizzazione e istituzione.
- Sensibilizzare e stimolare la riflessione personale mediante la formazione.
- Promuovere scambi personali, socioculturali e strutturali che favoriscano lo sviluppo integrale delle persone per mezzo della formazione in ambito di Pari Opportunità.

## **2. Contenuti della formazione**

### **2.1. Contenuti concettuali:**

#### **2.1.1. Generali:**

- Teoria, analisi, punto di vista e approccio per genere.
- Equità, Uguaglianza, Parità, ecc.

#### **2.1.2. Contenuti specialistici:**

- Approccio alle Pari Opportunità con un *excursus* storico.
- Femminismo: Tipi e correnti.
- Associazionismo, Istituzioni e Reti, Cooperazione.
- Orientamento e Consulenza Professionale e Lavorativa.
- Legislazione Lavorativa.
- Sistema Sesso-Genere.
- Azione Positiva.
- Principi, Politiche e Istituzioni per la Parità.
- Sviluppo umano (capacità di crescita personale).

### **2.2. Contenuti di processo**

- Tecniche per la motivazione e lo stimolo della creatività.
- Tecniche di ricerca sociale in materia di genere.
- Elaborazione, compimento e valutazione di progetti sociali per favorire le Pari Opportunità.
- Pianificazione di azioni.
- Conoscenze pratiche riguardo alle tecniche di sensibilizzazione.
- Dinamiche di gruppo.
- Tecniche di comunicazione.

- Tecniche per lo stimolo dell'autostima, della capacità di affermazione, della sorellanza e per lo sviluppo di altre capacità femminili.
- Marketing Sociale (presentazione convincente di progetti).

### **2.3. Contenuti attitudinali**

- Conoscenza, interesse e impegno di donne e uomini in materia di Pari Opportunità.
- Empatia.
- Sensibilità nella rilevazione dei bisogni delle utenti.
- Creatività.
- Sviluppo della sorellanza con le donne e con la loro situazione nel mondo.
- Sviluppo della capacità di ascolto.
- Capacità di affermazione.

### **3. Metodologia**

La metodologia da impiegare sarà quella basata sulla ricerca-azione e si basa su fondamenti teorici che richiedono di essere osservati e sperimentati.

Il modello di intervento esposto si basa su un modello didattico che dà priorità all'esperienza come elemento imprescindibile per l'apprendimento, e che concepisce la conoscenza come una costruzione sociale mediante l'interazione e l'interscambio di informazioni e di esperienze vissute.

Questo modello parte da un approccio "costruttivista" e da un modello di apprendimento significativo, che permette di impostare una metodologia pratica, attiva, basata sulla partecipazione e sul lavoro di gruppo, le cui premesse principali sono:

- Partire dall'esperienza concreta e dagli interessi delle persone che imparano.
- Scegliere situazioni di apprendimento rilevanti e significative per il gruppo.
- Impiegare tecniche che richiedano la partecipazione attiva.

- Proporre metodi di lavoro induttivi (dal particolare al generale), analogici (dando la precedenza alla riflessione piuttosto che alla spiegazione e privilegiando la partecipazione diretta dei discenti alla costruzione del loro apprendimento).
- Stabilire un ruolo di collaborazione tra la o le persone che insegnano e quelle che imparano per:
  - Cercare il senso, l'utilità e il significato di quello che si impara.
  - Trasportare le nuove conoscenze acquisite nella propria vita quotidiana.

Per mettere in pratica questa prospettiva metodologica è imprescindibile considerare i seguenti aspetti concernenti il gruppo:

- Il gruppo come spazio che potenzia i processi individuali.
- Il gruppo come spazio propizio per un apprendimento integrale.
- Il gruppo come strategia metodologica.
- Il ruolo che deve svolgere colei o colui che impartisce la formazione.
- La strategia di insegnamento da utilizzare con il gruppo
- L'applicazione del programma di formazione.

### **4. Agenti di parità**

Per preparare potenziali operatori di Parità nell'esercizio delle proprie funzioni si deve tener conto che le capacità da acquisire devono corrispondere all'ambito delle azioni (saper fare), a quello attitudinale (essere) e a quello concettuale (sapere).

Per questo, partiamo da una definizione delle funzioni che tale figura professionale deve svolgere e del profilo che dovrebbe avere.

#### **4.1. Funzioni da svolgere**

- Ricerca e analisi della situazione dei generi nei differenti campi di azione (scuola, lavoro, associazionismo, mondo politico, privato, ecc.).
- Analisi per genere nelle differenti sfere della realtà sociale.

- Consulenza e Formazione delle utenti dei servizi affinché acquisiscano le capacità trasversali (autonomia, autostima, responsabilità, autocontrollo) e che agevolino lo sviluppo dei loro progetti di vita e di professione (crescita personale e professionale).
- Informazione e consulenza sulle Politiche delle Pari Opportunità per quanto riguarda formazione, impiego, relazioni lavorative, educazione, ecc.
- Orientamento Professionale.
- Svolgimento di azioni di sensibilizzazione negli ambiti delle competenza professionale delle operatrici e degli operatori.
- Promozione e vitalizzazione di gruppi che lavorano intorno alle P.O. di Donne e Uomini.
- Creazione di reti e coordinamento con altri organismi che stanno realizzando analoghi lavori di promozione della parità delle donne.
- Diffusione ed espansione dei progetti.
- Valutazione degli stessi.

#### **4.2 Profilo della persona**

- Conoscenza, interesse e impegno in materia di Pari Opportunità di Donne e Uomini.
- Capacità comunicative.
- Empatia.
- Sensibilità nel rilevare i bisogni delle utenti.
- Abilità nel rendere dinamica l'interazione all'interno del gruppo.
- Creatività.
- Sviluppo della sorellanza con le donne e con la loro situazione nel mondo.
- Sviluppo della capacità di ascolto.
- Capacità di affermazione.
- Si considera fondamentale una solida conoscenza, in campo teorico, delle problematiche sessiste; pertanto si deve

acquisire un'ampia formazione teorica e pratica che permetta di osservare e di analizzare gli elementi di segregazione, tanto nell'ambito pubblico come in quello privato.

#### **5. Mezzi e tecniche di formazione**

Per l'applicazione della metodologia prevista, verranno utilizzati tutti quegli strumenti e quelle tecniche che favoriscono e promuovono la partecipazione mediante dinamiche di gruppo, giochi, drammatizzazioni, role-playing, ecc.

#### **6. Temporalizzazione**

Al momento di pianificare la formazione è indispensabile disporre di uno spazio fisico dove poter realizzare la formazione stessa, che soddisfi adeguatamente le condizioni di luminosità, igiene, disponibilità di materiali, ecc. Allo stesso modo, ci dev'essere una disponibilità di tempo, tanto da parte del docente come da parte del discente.

Si deve distribuire il programma di formazione in modo tale che ciascuno sia consapevole del percorso che sta per iniziare e per far sì che la disponibilità del formatore si traduca in motivazione per le persone che imparano.

#### **4.2. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI**

Benché ci siano strumenti internazionali e disposizioni legislative nazionali dei paesi membri che sanciscono la parità di trattamento e al contempo promuovono le azioni positive, non è stato ancora raggiunto pienamente l'obiettivo di ottenere un effettivo inserimento paritario della donna nel mondo del lavoro.

La contrattazione collettiva si delinea come uno strumento idoneo ed efficace per eliminare le disparità che si producono in seno alle aziende, e in altri tipi di organizzazione, mediante l'adozione di misure di azioni positive, in modo che introducendole nel testo, abbiano un'esecutività immediata e se ne possa esigere la realizzazione.

L'obiettivo di questo breve documento è di individuare i fattori che determinano la qualità del negoziato, così come di informare su quali siano le aree chiave e le questioni che hanno bisogno di essere sollevate e discusse nel negoziato dei contratti collettivi di lavoro; evidentemente allo scopo di assicurare l'effettiva messa in atto del principio di parità per le donne, nell'ambiente di lavoro.

##### **1. Il contesto e i fattori che influenzano la contrattazione collettiva per la parità**

La contrattazione collettiva per la parità si svolge in un contesto differente da quello in cui si svolgono gli altri negoziati più generali, che vertono sul miglioramento dei salari e delle condizioni di lavoro. La differenza principale riguarda il fatto che il gruppo che generalmente negozia per la parità all'interno delle organizzazioni non è molto rappresentato, se non addirittura escluso, nel processo di negoziazione. Per esempio, nello stabilire i punti oggetto della contrattazione, nell'assegnare le responsabilità rispetto ai punti della medesima, la partecipazione diretta alla contrattazione sulle questioni di parità, ecc.

Pertanto, prenderemo in esame la teoria e la pratica della Contrattazione Collettiva per la Parità in termini di efficacia, e di come potrebbe essere migliorata tenendo conto del contesto citato precedentemente.

- **La contrattazione collettiva, la macroeconomia e la microeconomia di uno Stato**

Ovviamente la situazione della macroeconomia di un Paese, sia essa buona o cattiva, avrà delle conseguenze sulle probabilità di riuscita o meno di una contrattazione sugli accordi per le Pari Opportunità. Al livello micro, l'atteggiamento economico di un Paese influirà anche sulle spese che ogni impresa è disposta a sostenere per trattare il tema della parità, specialmente quando vi è un riconoscimento significativo per la realizzazione di accordi che puntano al miglioramento della posizione delle donne nelle organizzazioni.

- **Ruolo e sensibilità del Governo in materia di trattamento paritario**

Il ruolo del Governo e dei partiti politici si è dimostrato di essere fondamentale al momento di delineare i diritti essenziali, in quanto essi hanno raggiunto un traguardo per gli obiettivi di parità e hanno stabilito, in genere, l'orientamento delle azioni da svolgere nelle organizzazioni e nelle imprese. Nell'Unione Europea pare che ci sia un impegno crescente per raggiungere gli obiettivi di parità nel luogo di lavoro, mentre invece non fare passi avanti al riguardo soddisferebbe di più la maggioranza degli imprenditori di alcuni paesi europei.

Senza il sostegno positivo dei Governi e dei partiti politici il sostanziale progresso nelle pari opportunità sta diventando un compito sempre di più difficile. Sarebbe un grave errore non evidenziare di nuovo il fenomeno risonante del disequilibrio di genere nelle Istituzioni Nazionali, nei governi e nei partiti politici.

- **Atteggiamento del Sindacato in ambito di pari opportunità**

I sindacati, come organizzazioni, non sono immuni alla discriminazione dei sessi, sia essa diretta o indiretta. Tuttavia riteniamo di avere, per ciò che riguarda gli obiettivi e i principi, una maggiore responsabilità nel contribuire a un cambiamento e alla realizzazione della parità dei sessi. Riscontriamo che i sindacati sono stati e continuano a essere dominati dagli uomini. Così, sono pochi quei sindacati che dimostrano un equilibrio di genere in termini di percentuale di donne occupate all'interno dell'organizzazione. Questo generalmente si verifica sia nei differenti livelli di leadership sia nel movimento sindacale stesso.

Tutti questi fattori influiscono nello stabilire l'oggetto delle trattative, nel modo in cui esse vengono condotte e concluse e nel recepimento dei risultati. Diventa anche interessante esaminare, tra gli uomini e le donne che occupano le posizioni di leadership nel sindacato, l'attuale livello di impegno per il programma di parità.

Alcune Organizzazioni sindacali stanno adottando misure positive per riequilibrare questa situazione, come il sindacato irlandese SIPTU, il cui caso è presentato nella parte finale di questo documento. Nonostante questo, c'è ancora molto da fare.

- **Ruolo e sensibilità degli agenti sociali in materia di trattamento paritario**

La quantità di punti condivisi dagli agenti sociali e il livello di autenticità delle loro relazioni hanno un'influenza diretta sull'azienda, tanto a livello nazionale come a livello settoriale, riguardo al dove, al come e in quale grado si tratterà il tema delle pari opportunità nel posto di lavoro, una volta arrivati al tavolo del negoziato. A parte il fatto che il tema della parità è riconosciuto a livello legislativo, bisogna ora modificare il clima esistente tra lavoratori e lavoratrici, direttori e direttrici, e i sindacati. Così, il tema dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini potrà essere meno una lotta tra diverse forze, ma un obiettivo condiviso da tutte e da tutti.

- **Le Pari Opportunità e il Mercato del Lavoro**

La composizione della manodopera in Europa è soggetta a cambiamenti, e la stessa partecipazione delle donne oscilla con il tempo. Questa situazione è stata riconosciuta tanto dai sindacati come da imprenditrici o imprenditori e si stanno portando avanti delle azioni per far emergere questa nuova realtà. Tuttavia, un altro problema che si sta facendo strada nella coscienza dei sindacati è che la loro organizzazione del lavoro è stata, ed è ancora dominata dagli uomini. Questo implica che le metodologie tradizionali di organizzazione del lavoro non sono state attraenti per le donne sia adulte che giovani. La conseguenza di tutto questo è che le donne sono poco presenti nei sindacati rimanendo in questo modo sempre più frequentemente escluse dalla contrattazione collettiva.

## **Il Negoziato di Parità e le disposizioni legislative sul lavoro**

Nella maggior parte dei Paesi Europei la contrattazione collettiva è un diritto fondamentale riconosciuto dalle disposizioni legislative sul lavoro. Queste cercano di gettare le basi per le

azioni di parità nelle organizzazioni. Tuttavia, in molti casi, la legge che stabilisce le norme minime viene interpretata dai padronati come il massimo richiesto.

Un esempio pratico: nel 1999 l'Irlanda ha introdotto nuove e sostanziali leggi relative alle pari opportunità e per la prima volta ha fatto rientrare nell'ambito legislativo nuovi terreni di discriminazione quali: incapacità (fisica o mentale), età, sesso, orientamento sessuale, razza, religione o politica. In questo modo si è verificato un aumento significativo del numero di temi in materia di parità che possono essere negoziati a livello imprenditoriale, e mentre si teme che la parità dei sessi venga un po' messa in disparte a causa dell'assunzione dei nuovi ambiti di discriminazione, nessuno potrà negare la necessità di una legislazione anche per queste altre aree.

Fino a quando le disposizioni legislative in materia di lavoro continueranno ad essere un sostegno essenziale nella lotta per la parità nel luogo di lavoro, ciò che si richiede ancora è una capacità di negoziazione collettiva molto più intensa di questo che si è voluto citare.

## **2. Il significato del genere nella contrattazione collettiva**

Indagando sui documenti della contrattazione collettiva per l'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini si sono incontrati alcuni punti chiave e linee di lavoro:

- **Identità dei contraenti**

- Predominano gli uomini.
- Qualche volta, tutti i contraenti sono uomini.
- Qualche volta per le donne è sufficiente formare, se non una maggioranza, una «massa critica».
- Nella negoziazione le donne normalmente parlano alle persone sui temi delle pari opportunità
- Le donne si fanno più visibili quando si guarda al processo globale della negoziazione

- **L'importanza della presenza delle donne**

- Per l'applicazione del principio democratico.
- La parità interna unita alla parità esterna: bisogna stabilire una differenza.
- Aumento della sensibilizzazione/conoscenza e della disponibilità ad agire.



- **La negoziazione degli uomini per la parità**
  - Gli uomini devono impegnarsi per la causa.
  - In questi casi, le donne sono coinvolte nel processo generale di negoziazione.
- **Arrivare subito a dei buoni contratti**
  - Supervisione dei nuovi contratti, prevenzione di ulteriori negativi contratti.
- **Modernizzare i temi**
  - Oltre a contenere temi di parità, il negoziato ha bisogno di avere una coscienza di parità. Per esempio, i negoziatori devono essere sensibili ai temi sulla differenza di genere.

### 3. Negoziando il contratto

#### 3.1. *Contratto Preliminare*

- Natura e qualità della relazione di negoziazione.
- Quelli che iniziano e potenziano i temi di parità sono principalmente (ma non sempre) i sindacati: le unioni provinciali, regionali, confederazioni di unioni, ecc.
- Bisogna preparare il terreno: cercare persone competenti ed esperte per aprire la possibilità di influire nell'ordine del giorno da "dietro le quinte".

#### 3.2. *Durante la contrattazione*

- Di fronte al bisogno di un consenso e successivamente di un impegno, è importante valutare il costo relativo per raggiungere/non raggiungere l'accordo.
- È imprescindibile il riconoscimento e la gestione delle diversità: cosa comportano la Pari Opportunità in questo preciso contesto?
- Non si deve solo porre la questione se trattare o no un determinato contenuto, bensì anche come deve essere trattato.
- Per amministrare i negoziati e occuparsi di loro è fondamentale il ruolo dei sottocomitati.

#### 3.3. *Dopo il contratto*

Importanza di raggiungere e dare seguito all'implementazione:

- 1) Assicurare il raggiungimento degli obiettivi e delle mete previste.
- 2) Stabilire un calendario di azioni.
- 3) Divisione delle responsabilità per l'implementazione del contratto e per l'osservazione e il riesame sistematico.
- 4) Formazione per i/le responsabili dell'implementazione.

- 5) Promuovere la mobilità e la partecipazione di tutte le persone coinvolte.
- 6) Effettuare una continua valutazione, non solo dei risultati, ma anche del processo in generale, stabilendo un controllo effettivo e, qualora se ne ravvisi la necessità, meccanismi di sanzione.
- 7) Offrire informazione in modo continuato e formazione ogni qualvolta sia necessario.

### 4. Contenuti di un modello di contratto collettivo di lavoro non discriminatorio

#### 4.1 *Dichiarazione dei principi di parità*

Una dichiarazione formale delle parti nella quale manifestino il loro impegno per la parità in tutti gli aspetti e le circostanze del contratto di lavoro, fino al punto di andare più in là, se è necessario, dei requisiti minimi di legge stabiliti dai Governi.

#### 4.2. *Reclutamento e accesso al lavoro*

Questo è uno dei momenti fondamentali al fine di evitare discriminazioni, e pertanto è necessario che nel testo del contratto appaia quanto segue:

- Un pronunciamento sul modo di effettuare i processi di selezione, vale a dire, secondo il principio di parità.
- Offerte di impiego: redatte impiegando un lessico non sessista nella definizione dei posti di lavoro.
- Prove: processo disciplinato e trasparente per quel che riguarda i meriti che si valutano.
- Presenza sindacale nelle procedure di contrattazione.

In sintesi, assicurare sistemi di accesso al lavoro trasparenti, disciplinati e con presenza sindacale.

#### 4.3. *Il contratto di lavoro*

Per assicurare un trattamento paritario a quei/le lavoratori/trici che sono già inseriti nell'organico delle aziende/organizzazioni, nel testo del contratto deve apparire quanto segue:

- Tabelle salariali: che assicurino una stessa remunerazione per lavori di pari valore.
- Categorie professionali: che permettano di rilevare la segregazione occupazionale.
- Formazione: borse di studio, condizioni di assistenza, orari, ecc.
- Ricerca:
  - Controlli periodici professionali sulla parità eseguiti su un punto comune.
  - Condividere le risorse e il budget per la parità

- **Programmi di azione positiva:**
- Valutazione comparativa del lavoro: compresa la valutazione delle capacità e abilità propriamente femminili. Non mettere in risalto solamente la forza fisica, il tempo dedicato al lavoro, ecc., ma anche la minuziosità, l'attenzione, ecc.
- Sistemi di valutazione espliciti.
- Correlazione tra il genere e la categoria professionale (rilevamento e compensazione della segregazione occupazionale).
- Promozione: limitare al massimo i meriti da valutare.
- Misure formative, educative e di addestramento nel lavoro.
- Discriminazione/molestie: clausole che stabiliscano i canali di denuncia e, quando opportuno, di penalizzazione.
- Le cifre, per sesso, a tutti i livelli, compresa la direzione.
- Gruppi di rappresentanti dei lavoratori, riunioni, ecc.
- Piano equilibrato per quel che riguarda il genere.
- Politiche di compatibilità familiare: cura dei figli, flessibilità, periodi di maternità, paternità, assistenza degli anziani, esami prenatali e preparazione al parto.
- Salute nel lavoro: norme di sicurezza e di igiene nel lavoro.
- Tutela della salute durante la gravidanza e l'allattamento: valutazione dei rischi, adattamento delle condizioni o trasferimento a un posto equivalente. Considerare la possibilità di una dispensa dal servizio qualora non fosse possibile nessuna delle precedenti opzioni.
- Giorni di malattia.
- Sistemi disciplinari.

#### **4.4. *Dopo la contrattazione***

- Erogazione di pensioni: parità di condizioni.
- Compensazioni per retribuzioni basse o mancate retribuzioni negli anni di lavoro precedenti il pensionamento.

## **5. LO STUDIO DEI CASI NEI PROGETTI DELLA RETE ECO-ACCION POSITIVA**

### **Realizzazione:**

**5.1. PRESENTAZIONE DEI CASI PRATICI  
EnAIP PIEMONTE**

**5.2. Progetto GETTING THE BALANCE RIGHT**

**5.3. Progetto CASSIOPEA  
EnAIP PIEMONTE**

**5.4. Progetto CASSIOPEA  
ENAIPI NAZIONALE**

**5.5. Progetto CASSIOPEA  
EnAIP TOSCANA**

**5.6. Progetto ACERINA**

**5.7. Progetto PÙBLICA**

**5.8. Progetto OPTIMA**

**5.9. Progetto OPTIMA  
Caja solidaria**

**5.10. Progetto DIANA**

## 5.1. PRESENTAZIONE DI CASI PRATICI.

In questo capitolo del documento vengono proposte alcuni casi di “buone pratiche” che i diversi organismi hanno analizzato e “raccontato”, seguendo uno schema comune. La maggior parte di essi vede co-protagonisti gli organismi stessi, mentre altri sono stati visti dall'esterno, in realtà conosciute o in cui si è in relazione.

Per tutti, i riferimenti normativi sono originati dalla Carta Costituzionale del proprio Paese, per poi collocarsi in normative più specifiche, a dimensione regionale o nazionale, sia in riferimento a strumenti “per le donne” che ad azioni e strumenti per le pari opportunità tra uomini e donne. Tali strumenti sono contenuti spesso in un contesto che parte dalla dimensione locale per giungere allo Stato Nazionale; lo stesso dicasi per le risorse economiche ed umane: con percentuali diverse, con modalità di coinvolgimento differente, ma tutti i casi si collocano in una “rete” di relazioni e in un pluralismo di soggetti che vi partecipano.

Tra questi, seppur con ruoli diversi, comune è il sindacato: di categoria o generale, a livello nazionale o locale, ovunque è stato ritenuto un soggetto fondamentale per il progetto, sia quando era chiamato a gestire in prima persona, sia quando era coinvolto per negoziare gli effetti o i cambiamenti che l'azione ingenerava tra le lavoratrici e i lavoratori.

Le motivazioni specifiche che hanno originato la predisposizione dei progetti sono da iscrivere al grande capitolo della “disparità”: ciascuno ne ha aggredito un aspetto, un ambito, un contesto o, in alcuni casi, ha sommato più aspetti: sempre traspare la fatica di conciliare il lavoro produttivo con quello riproduttivo, il difficile equilibrio tra tempi di vita – tempi di lavoro, le domande di spazi per le relazioni, siano esse all'interno degli affetti che nel sociale.

Comunque, il lavoro è l'angolatura da cui si legge, in questi casi, la disparità: scarsa presenza femminile nei posti di responsabilità, la precarietà come caratteristica del lavorare oppure la marginalità del ruolo, nella professione: insomma, una sorta di invisibilità e di accessorietà del lavoro, come se il lavoro non sia uno strumento di autonomia e di realizzazione, ma un'opzione facoltativa, collocata in un periodo della vita della donna, in cui non investire più del necessario, e

riversando invece sulla famiglia e sui figli, in particolare, le migliori risorse possedute.

Se si guardano i casi raccolti l'uno di fianco all'altro, in un unico quadro, si compone un puzzle che spazia dai problemi educativi (come la scuola può far crescere una cultura di rispetto e valorizzazione di entrambi i generi, come ai bambini e alle bambine viene proposto il sapere, ecc.), al nodo della carriera, andandone ad approfondire gli ostacoli “concreti”: quali la carenza di competenze tecniche specifiche, l'indisponibilità di servizi a supporto della cura familiare e alla gestione della casa, la non equa distribuzione dei carichi familiari, la rigidità degli orari di lavoro.

Ancora si sono sperimentate misure atte a sostenere compiti professionali tradizionalmente maschili o presunti tali, andando a preparare le competenze tecniche in tali settori o nelle nuove tecnologie, ma anche operando sui pregiudizi culturali che possono rappresentare una barriera al permanere nel ruolo.

Leggendo le esperienze proposte si può cogliere dappertutto un dato: la solitudine come importante freno alla fatica di reggere un conflitto continuo: tutti i progetti propongono una rete tra le donne, misure e strumenti di sostegno permanente, che accompagnino la donna nel suo percorso di vita e di lavoro.

La formazione è, infine lo strumento principale utilizzato per affrontare i nodi individuati: una formazione che si declina in modo differenziato, a volte esplicitamente ed esclusivamente imperniata sulla questione femminile e sulla pari opportunità, sul rafforzamento della consapevolezza di sé e delle proprie capacità, a volte più basata sull'acquisizione di abilità e saperi, ma che rappresentano un mezzo per giungere ad interrogarsi ed ad interrogare sulla differenza di genere.

Le metodologie formative adottate sono tutte di tipo attivo, in cui il coinvolgimento personale assume una connotazione molto forte, sia che si operi in un contesto di aula che in formazione a distanza.

La formazione è la parte più ricca di stimoli e di strumenti di tutto il materiale presentato: in essa si possono più chiaramente cogliere esempi di “buone pratiche” utilizzabili in un contesto più ampio di quello in cui si sono realizzate e possono rappresentare una base di lavoro comune costante in una dimensione transnazionale.

## 5.2. Progetto GETTING THE BALANCE RIGHT

---

### LE DONNE NEL SINDACATO CONSERVARE L'EQUILIBRIO

---

- **Il contesto legislativo**

La Costituzione della Repubblica di Irlanda stabilisce che tutti i cittadini sono uguali davanti alla Legge e che non può essere promulgata alcuna norma che stabilisca una discriminazione basata sul genere. Malgrado ciò, la stessa Costituzione afferma anche che la casa è il luogo della donna e che questa ha specifiche responsabilità familiari.

La Legge sulla Parità del 1998 è uno dei più moderni statuti antidiscriminatori dell'Unione Europea e raccoglie nove campi di interesse che includono: età, genere, incapacità mentale e fisica, orientamento sessuale, razza, immigrazione, stato civile, stato familiare e religione.

Nello statuto del SIPTU si afferma che l'organizzazione non è discriminatoria in nessuno di questi campi e ha tra i suoi obiettivi l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione.

- **Localizzazione**

Il programma è stato applicato a livello nazionale, ma è partito da Galway e non dalla sede principale del sindacato che si trova a Dublino, capitale dell'Irlanda, come succede in genere nei progetti nazionali.

- **Anno**

Il programma principale è stato avviato nell'ultima parte del 1996 ed è proseguito per tutto il 1998 e il 1999.

- **Motivazioni**

L'impegno del SIPTU a favore dell'uguaglianza e il suo desiderio di controllare lo squilibrio di genere nell'organizzazione, insieme alle competenze dell'Università Nazionale d'Irlanda, Galway (NUI) sono state le forze principali ad agire in questo contesto particolare.

- **Finalità dell'organizzazione**

Il SIPTU è il principale sindacato irlandese, composto da circa 250.000 iscritti, pari al 40% dei lavoratori iscritti al Sindacato. Le donne costituiscono il 40% degli iscritti.

- **Settore**  
Servizi.

- **Attività principale**

Contrattazione, rappresentanza e attività sindacale da parte dei suoi iscritti.

- **Numero di occupati**

400, dei quali il 32% sono donne.

- **Tipo di azione positiva**

Formazione e programmi di istruzione riconosciuti dall'Università Nazionale d'Irlanda, Galway.

- **Ideatori dei progetti**

Il SIPTU e la NUI, Galway.

- **Finanziatori dei progetti**

Programma NOW dell'Unione Europea, SIPTU e NUI, Galway.

- **Costo**

Un milione di sterline irlandesi.

- **Motivazione**

Le motivazioni alla base del progetto sono le seguenti:

- a) ottenere un maggiore equilibrio rappresentativo di genere nei livelli dei negozianti del SIPTU, che tradizionalmente sono occupati da uomini
- b) disporre di un corpo di specialisti o agenti di parità che lavorino per creare una maggiore consapevolezza sull'argomento della parità tra lavoratori.

- **Gli obiettivi**

- a) Identificare gli ostacoli per la promozione delle donne nell'organizzazione.
- b) Disegnare un programma di formazione e aumentare l'impegno verso la consapevolezza per superare questi ostacoli.
- c) Diffondere il Programma.
- d) Dotare un gruppo di Agenti di Parità delle abilità necessarie per le campagne di parità, effettuate in numero sempre crescente.
- e) Valutare i programmi e diffondere i risultati al fine di renderli fruibili anche in futuro.

- **Contenuti del programma**

Il programma sviluppa, tra gli altri, i seguenti argomenti:

parità, lavorare di gruppo, prospettive d'impiego, progetti e campagne, contesti legislativi e di

negoziiazione collettiva ed abilità essenziali per il formatore.

- **Organizzatori del programma**

Il SIPTU e la NUI, Galway.

- **Metodologia**

Il progetto ha previsto una consultazione iniziale a vari livelli: direzione, agenzie esterne e potenziali partecipanti al progetto. In base a questa consultazione, si è elaborato un programma per i gruppi di base e per gli iscritti che avevano necessità diverse, per venire incontro alle richieste del gruppo destinatario.

Nel programma per il personale si includeva il luogo di lavoro, un programma di insegnamento proposto dall'Università Nazionale d'Irlanda, Galway e la presentazione del *mentoring* (*consulenza*) nell'organizzazione. Il programma dei iscritti non considerava il luogo di lavoro, ma includeva comunque il *mentoring*, un programma di apprendimento a distanza e la certificazione.

A 60 iscritti del SIPTU è stato distribuito un questionario col quale prendere in esame gli ostacoli alla partecipazione; sono stati organizzati dei laboratori per presentare coloro che hanno approfondito il processo di ricerca. I risultati sono stati poi inseriti in un rapporto ampiamente diffuso nell'ambito del SIPTU.

Prossimamente ci si intende rivolgere ai Rappresentanti o agli Agenti di Parità, per avviare il piano e la realizzazione delle Campagne di Parità in ognuna delle otto aree in cui opera il SIPTU in Irlanda.

- **Durata**

24 mesi.

- **Livello di partecipazione**

Nella prima fase sono stati coinvolti 37 impiegati del SIPTU insieme a 60 attivisti, iscritti al Sindacato. La seconda fase ha coinvolto 26 rappresentanti regionali che si occupano di parità, tutti attivisti, più di 40 rappresentanti locali per la parità, anche loro attivisti. Dei 60 iscritti, qualcuno ha preso parte al processo attraverso la compilazione dei questionari.

- **Valutazione**

Il progetto è stato monitorato attraverso un sistema di valutazione interna che ha coinvolto i partecipanti, la direzione del progetto e la direzione delle due organizzazioni coinvolte. Sono stati applicati i normali sistemi di valutazione

accademici. Il progetto è stato inoltre argomento di valutazione transnazionale. Infine il progetto continua ad essere valutato attraverso il *mainstreaming* nel SIPTU.

- **Ostacoli**

**Ostacoli culturali**

Come ostacolo, tanto per gli iscritti quanto per le persone che operano all'interno del Sindacato, è stata identificata una cultura dominata dall'uomo. Ciò ha portato a una forma di cinismo, alla visione negativa delle cose e alla sensazione che niente cambierà, mentre non c'è stato un vero impegno per il cambiamento all'interno dell'organizzazione.

**Vuoti di informazione**

I risultati del questionario compilato dai soci hanno identificato la necessità di avere informazioni pertinenti da parte del sindacato, che possano poi essere diffuse agli iscritti. Il personale femminile ha constatato che le donne sono escluse anche dai seminari e dalla formazione su argomenti relativi all'industria, perché questi non vengono considerati importanti per i loro ruoli, mentre sono cruciali per la promozione al ruolo di funzionario d'industria.

**Gergo utilizzato nell'organizzazione**

Anche l'esclusività del gergo utilizzato nei sindacati è percepito dagli iscritti come un barriera alla partecipazione. Le riunioni, dominate da questo tipo di gergo, vengono valutate irrilevanti.

**Calendari e difficoltà che questi possono creare**

L'esame da parte dei soci ha evidenziato una volta di più che la partecipazione risulta ostacolata nel caso di riunioni che si tengono di sera e che non considerano le necessità familiari. La cura dei bambini non viene identificata come una barriera significativa per la partecipazione di chi è già coinvolto, ma impedisce l'inserimento di nuovi iscritti.

Per i posti di responsabilità il requisito è di essere disponibili a lavorare in qualsiasi luogo del paese e accettare di rimanere nelle varie sedi per un periodo di tre anni. Questo si è rivelato un problema particolarmente serio per le donne che aspirano alla promozione perché la maggior parte di queste donne ricoprono ormai da molti anni incarichi nei livelli più bassi e hanno già impegni familiari in una località specifica.

### **Rispettare il contesto legislativo**

Dopo quasi 30 anni di legislazione sulla parità si è riconosciuto che il livello di conoscenza dei diritti e delle modalità con le quali perseguire il rispetto della legge, è scarso. Una legislazione in questo senso, che non espliciti funzioni più efficaci, equivale a rendere inutile la legge.

#### **• Superamento degli ostacoli e miglior pratica**

Abbiamo identificato i seguenti strumenti per superare barriere e ostacoli:

### **Formazione e Istruzione**

L'accesso alla formazione è una necessità per gli iscritti al Sindacato. Poiché non c'è nessun contesto legislativo che offra una remunerazione per il tempo passato fuori dal lavoro e destinato all'istruzione e alla formazione, questo tempo deve essere negoziato a livello locale e SIPTU ha grandi difficoltà nel garantire il distacco retribuito dal lavoro. Il programma di Apprendimento a Distanza elaborato dall'Università Nazionale d'Irlanda, Galway, cerca di alleggerire il carico lavorativo permettendo ai partecipanti di studiare rispettando i propri spazi e tempi, frequentando l'Università anche part-time. Questo sviluppo significa che i partecipanti, che in altri modi sono stati esclusi dalle opportunità educative, possano ora partecipare ad un programma valido e accreditato, con il quale conseguire il livello B.A. anche attraverso l'apprendimento a distanza.

### **Mentoring**

L'introduzione di un sistema di *mentoring* nell'organizzazione offre un sistema di consulenza che collega i quadri responsabili agli amministrativi e agli iscritti all'organizzazione. Il sistema di lavoro informale che in passato era quasi esclusivamente maschile si è ora esteso alle lavoratrici e alle iscritte. Questo si è dimostrato un fattore chiave nelle opportunità di promozione per le donne nel SIPTU.

### **I partecipanti**

Il livello di determinazione avvertito tra i partecipanti e la buona volontà tanto rispetto alla rete quanto al desiderio di offrire sostegno agli altri era evidente e ha giocato un ruolo cruciale in una serie di elementi importanti del progetto.

### **Università**

Il coinvolgimento dell'Università ha fornito al progetto altri ingredienti chiave tra i quali l'indipendenza e le competenze esterne, insieme

ad un alto livello di rispetto tra i partecipanti e fra i livelli senior del sindacato. La funzione del Centro di Apprendimento Aperto è stata cruciale per l'esito del progetto, poiché ha permesso di sviluppare insieme i materiali di formazione e ha consentito una loro più rapida acquisizione e assimilazione da parte del sindacato e dei partecipanti.

### **Persone chiave**

La valutazione esterna del programma ha rilevato che alla sua realizzazione hanno contribuito alcune persone chiave dell'Università e del SIPTU, senza le quali il programma non avrebbe avuto lo stesso esito. Tali persone hanno agito come catalizzatori di cambiamenti all'interno delle organizzazioni. Notevole e importante è stata in particolare la presenza della Direttrice del Centro di Apprendimento Aperto dell'Università, Nuala Keher, che è anche membro dell'Esecutivo Nazionale del Sindacato. Le due cariche hanno consentito una forte unione tra le due organizzazioni, essenziale per chiarire obiettivi, difficoltà, insuccessi ed esiti. Una seconda «persona chiave» è stata identificata in Des Geraghty, forte sostenitore del progetto e della parità in genere, eletto Vicepresidente del Sindacato. Queste due persone hanno conferito al progetto un taglio originalissimo. Eddie Higgins, membro della base SIPTU, ha coordinato e portato al successo il progetto.

### **Livello professionale desiderato dai partecipanti**

Il personale femminile amministrativo nell'organizzazione ha individuato una serie di argomenti relativi a questo tema. Delle persone che operano all'interno del Sindacato, alcune desideravano una promozione personale in incarichi di responsabilità all'interno della struttura tradizionale, altri desideravano conservare il loro impiego attuale, ma riorganizzato in modo da poter sviluppare ruoli nuovi, combinando lavoro di amministrazione e responsabilità. Per far in modo che queste aspettative convergano in una riorganizzazione del lavoro è necessario renderle effettive all'interno dell'organizzazione. I 26 iscritti al Sindacato che attualmente seguono il programma sono tutti impiegati al di fuori del SIPTU. Alcuni hanno l'ambizione di lavorare nell'organizzazione, altri vorrebbero essere più coinvolti a livello decisionale, mantenendo il ruolo nell'organizzazione; la maggior parte chiedono qualifiche più elevate. Al momento hanno quasi completato il primo anno del livello

B.A. del programma di Formazione e Educazione e chiedono delle facilitazioni per il conseguimento del livello B.A.

### **L'importanza dell'iniziativa NOW**

Tre sono i punti fondamentali dell'iniziativa del Progetto NOW che dovranno interessare i lettori:

- All'inizio del 1999 è apparso un annuncio per posti di responsabilità all'interno del SIPTU. Le donne partecipanti erano solo il 22%, ma più del 50% erano donne che avevano partecipato al Progetto NOW. Di certo è un cambiamento significativo rispetto alle pratiche passate.
- Il Progetto non solo ha fornito la struttura, il contesto e le opportunità di valutazione, ma ha obbligato il sindacato a impegnarsi nel pianificare la parità come non aveva mai fatto in passato.
- Ha offerto un'istruzione di alta qualità con accesso anche a chi non era libero da impegni di lavoro, grazie all'apprendimento a distanza e a un percorso di crescita che si è dimostrato efficace.
- Nel secondo Progetto NOW all'interno del sindacato circa il 40% dei richiedenti erano uomini; ciò dimostra il buon funzionamento del NOW ed è certo un passo avanti.



### 5.3. Progetto CASSIOPEA

---

#### DONNE E LAVORO. NUOVE PERCEZIONI DELLE POLITICHE SOCIALI NELLA DIFFERENZA DI GENERE.

---

##### *Formazione per donne extracomunitarie.*

- **Riferimenti normativi:** Legge n. 125 del 10 aprile 1991.
- **Luogo di realizzazione:** Torino e provincia.
- **Tempo:** marzo 1998 – settembre 1999.
- **Realtà lavorativa:** Società Cooperativa Sociale ETA BETA.
- **Settore:** informatica.
- **Attività prevalente:** informatica.
- **Presenza % delle donne tra i dipendenti:** 50%.
- **Tipo di azione positiva:** corso di informatica per tecnica e manutentrice di computers per donne immigrate, disoccupate, diplomate, senza limiti di età.
- **Chi ha promosso l'azione positiva:** Cooperativa Sociale ETA BETA in collaborazione con i sindacati CGIL – CISL – UIL di Torino e l'Apid (Associazione per l'imprenditoria femminile) di Torino.
- **Soggetto finanziatore e costo dell'iniziativa:** Ministero del Lavoro (Commissione Pari Opportunità); costo 250.000.000 di Lire.
- **Motivazione:** avviare le donne, in particolare le immigrate, nel mercato del lavoro e favorire l'acquisizione di specifiche capacità professionali in settori come quello dell'informatica, al fine di fornire un patrimonio di conoscenze e abilità spendibili anche nei paesi di origine in caso di rientro.
- **Obiettivi:**
  1. realizzare un progetto di formazione che permetta alle donne di inserirsi in attività tradizionalmente riservate agli uomini;
  2. inserimento/assunzione delle partecipanti presso le aziende;

3. eventuale costituzione di una cooperativa che lavori a partire da questa professionalità.

- **Contenuti:**

Introduzione all'informatica, le diverse teorie informatiche, presentazione del PC e delle sue componenti interne ed esterne, i programmi diagnostici.

Conoscenza dei principali pacchetti software e reti informatiche.

Tirocinio presso piccole e medie industrie torinesi del settore.

- **Chi ha gestito il progetto:** Cooperativa Sociale ETA BETA.

- **Metodo:**

- lezioni teoriche;
- attività pratiche;
- tirocinio.

- **Tempi di realizzazione:** 1.000 ore in 18 mesi.

- **Orario:** dal lunedì al venerdì 9.00 – 14.00.

- **Livello di partecipazione dell'organizzazione:** la Cooperativa Sociale ETA BETA si è occupata di bandire e pubblicizzare il corso, della selezione delle partecipanti (15 selezionate su 200 iscritte), dell'organizzazione e conduzione del corso.

- **Valutazione dei risultati e del processo:** è risultato positivo formare un gruppo omogeneo dal punto di vista del genere, della ricettività culturale e dell'impegno. L'organizzazione è stata confacente agli obiettivi stabiliti. Le partecipanti hanno acquisito una professionalità ben definita, inoltre una quota rilevante di loro si è inserita nel mondo del lavoro (6 su 15) con incarichi destinati finora quasi esclusivamente ad operatori di sesso maschile.

- **Ostacoli:**

1. scarsa conoscenza del contesto legislativo e del mercato del lavoro italiani;
2. difficoltà nel far prendere consapevolezza dell'importanza del titolo di studio conseguito nel paese di provenienza, con successivi problemi nel reperirlo e farlo tradurre;

3. difficoltà nel modificare/indirizzare le aspettative delle donne immigrate interessate da settori quali l'assistenza e l'accudimento familiari ad occupazione maggiormente qualificate, tradizionalmente riservate agli uomini;
4. difficoltà relative all'organizzazione di tempi e ritmi (es. puntualità).

- **Aspetti che si possono considerare di buona pratica:**

- c'è stata integrazione nel mercato del lavoro;
- è stata incrementata l'occupazione di donne extracomunitarie;
- si è contribuito a ridurre forme di discriminazione dirette ed indirette;
- è stata acquisita una professionalità nuova e specifica per le donne, inoltre si è promosso l'avvio di una situazione cooperativa delle donne partecipanti al corso.

## 5.4 Progetto CASSIOPEA

---

### FORMAZIONE PER LE DONNE

---

- **Quadro normativo di riferimento per ciascun paese: regolamenti, indirizzi, prassi su azioni positive e pari opportunità.**

Iniziativa Comunitaria Occupazione NOW II fase, Programma di Azione Comunitaria a medio termine per le pari opportunità per le donne e gli uomini (1996/2000).

Progetto CASSIOPEA: costellazione di laboratori/osservatori in rete per lo sviluppo e la valorizzazione dell'approccio di genere negli interventi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

- **Luogo di realizzazione:**

Roma (Italia)

- **Realtà lavorativa:**

ENAIIP (Ente Nazionale ACLI Istruzione Professionale)

- **Settore:**

Formazione

- **Attività prevalente:**

Orientamento, formazione professionale, servizi di accompagnamento al lavoro e alla creazione d'impresa, formazione continua

- **Tipo di azione positiva:**

Formazione di formatrici/ori, progettiste/i, responsabili di servizi formativi

- **Chi ha promosso l'azione positiva:**

ENAIIP nazionale

- **Soggetto finanziatore:**

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Fondo Sociale Europeo - attraverso i finanziamenti Iniziativa Comunitaria Occupazione NOW

- **Motivazione:**

Contribuire alle finalità del Progetto Cassiopea, che sono essenzialmente quelle di favorire il miglioramento e l'innovazione dell'offerta formativa rivolta ai soggetti femminili, attraverso il rafforzamento di specifiche competenze (metodologiche, organizzative) delle operatrici/ori, formatrici/ori, progettiste/i, e delle/i responsabili dei servizi formativi delle sedi regionali EnAIP.

Esiste un sapere sperimentato e diffuso nel mondo ENAIIP, ma tuttavia rimane forte l'esigenza di un potenziamento della comunicazione e del confronto tra le varie esperienze e della prassi della trasferibilità dei prodotti formativi e delle impianti progettuali, sia per dare giusta visibilità e valore alle esperienze realizzate, sia per realizzare una maggiore omogeneità delle rappresentazioni concettuali e delle impostazioni metodologiche relative al "fare formazione con attenzione alla differenza di genere", che possono determinare una diversa qualità dei servizi offerti.

È all'insieme di queste esigenze che vuole rispondere la proposta formativa che qui viene delineata: da un punto di vista metodologico favorendo la comunicazione, il confronto e la diffusione delle esperienze, da un punto di vista contenutistico individuando temi di lavoro, proposte teoriche e operative adeguate ai mutamenti in corso nel mondo della formazione e del lavoro.

- **Obiettivo:**

Al termine dell'esperienza seminariale ci si aspetta che le/i partecipanti:

- a) abbiano acquisito elementi di ordine metodologico e organizzativo per leggere, ricostruire, analizzare, valutare servizi di accoglienza e accompagnamento attenti alla differenza di genere
- b) abbiano rafforzato le proprie competenze per la progettazione e gestione di servizi che tengano conto della differenza di genere
- c) abbiano sviluppato capacità di lettura e interpretazione degli attuali contesti organizzativi
- d) abbiano sviluppato la capacità di riconoscere, valorizzare e sviluppare le abilità/competenze femminili nel nuovo mercato del lavoro
- e) siano in grado di individuare i cambiamenti metodologici e organizzativi da produrre per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze femminili

- **Contenuto:**

Si è scelto come contenitore/strumento del processo formativo-seminariale la messa a fuoco di due fasi o servizi, che sono da considerarsi decisivi e cruciali all'interno di ogni percorso di formazione o di avvicinamento al lavoro: la **fase/servizio di Accoglienza** e la **fase/servizio di Accompagnamento al lavoro**.

L'accoglienza è un momento fondante che dà indicazioni sulla qualità del contesto formativo perché soltanto da esso può scaturire un'efficace

attivazione dell'insieme dei servizi offerti da una struttura. Le attività implicate nell'accompagnamento sono certamente quelle che più chiamano la formazione ad un confronto con le nuove culture del lavoro e che più stanno contribuendo ad accelerare i processi di cambiamento dello stesso sistema formativo.

Di queste due fasi si analizzano, si confrontano, si valutano metodologie di progettazione e di gestione dei servizi che tengano conto della differenza di genere, e le competenze che questi richiedono.

In particolare si intende individuare e definire quali sono le **competenze** dei due principali soggetti di riferimento:

- le competenze degli operatori e delle operatrici che devono essere messe in campo, in un determinato contesto organizzativo, per una nuova organizzazione dei servizi
- le competenze delle utenti che richiedono di essere sollecitate, rafforzate e sviluppate, (competenze e azioni che le donne che si rivolgono ai servizi devono essere in grado di mettere in campo alla fine di un percorso formativo).

Il filo conduttore dei seminari formativi è il tema delle **competenze nei contesti organizzativi**, di particolare rilievo nell'attuale processo di ridefinizione dei servizi formativi, da esplorare sia sul versante competenze professionali delle operatrici e degli operatori per la progettazione ed erogazione di servizi formativi per le donne (come leggerle, ripensarle, valorizzarle, rafforzarle), sia sul versante "competenze femminili" (come riconoscerle, valorizzarle, svilupparle nel nuovo mercato del lavoro e attraverso quali strumenti). In relazione a quest'ultimo punto, la formazione per essere in grado di leggere e valorizzare queste abilità/competenze, si propone di sviluppare anche una maggiore capacità di leggere il contesto, di «comprendere l'intreccio tra competenze specialistiche e competenze trasversali e metterle più strettamente in relazione con le abilità e con le nuove competenze richieste dalle organizzazioni e dal nuovo mercato del lavoro».

#### **Articolazione dell'azione**

##### **1. Primo ciclo: Fase di Accoglienza**

Contenuti/attività:

Le caratteristiche di un servizio di Accoglienza caratterizzato da un approccio improntato alla differenza di genere:

- definizione, struttura delle attività, setting, metodologie e strumenti di progettazione e gestione

- le competenze delle operatrici/ori richieste dai servizi di accoglienza
- l'analisi organizzativa del servizio di accoglienza
- le competenze delle operatrici e degli operatori nel contesto organizzativo
- le competenze per l'organizzazione di servizi di accoglienza

##### **2. Secondo ciclo: Fase di Accompagnamento**

Contenuti/attività:

- Le nuove forme e modalità del lavoro: la "femminilizzazione" del lavoro
- Le competenze delle donne per il nuovo mercato del lavoro
- Le caratteristiche di un servizio di Accompagnamento caratterizzato da un approccio improntato alla differenza di genere: definizione, struttura delle attività, metodologie e strumenti di progettazione e gestione
- Le competenze delle operatrici/ori richieste dai servizi di accompagnamento
- L'analisi organizzativa del servizio di accompagnamento
- Le competenze richieste dal servizio di accompagnamento
- Le competenze delle operatrici e degli operatori nel contesto organizzativo
- Le competenze per l'organizzazione di servizi di accompagnamento
- Strumenti e metodologie per la rilevazione e il rafforzamento delle competenze delle donne che si rivolgono ai servizi

##### **Chi ha gestito il progetto:**

ENAIP Nazionale

##### **Metodo**

L'opzione metodologica che è alla base dell'iniziativa formativa sta nella scelta di concepire questo itinerario come un accompagnamento che chiede vicinanza alle attività lavorative delle/dei partecipanti e coinvolgimento nella loro concreta esperienza.

Ciò significa privilegiare un approccio metodologico che:

- restituisce ai soggetti una maggiore capacità di collocarsi, di situarsi nei propri contesti organizzativi
- sollecita un contesto di interazione e scambio tra i partecipanti
- valorizza l'esperienza e dei soggetti e delle organizzazioni di appartenenza

- privilegia una decisa attenzione agli aspetti di ricaduta, di costruzione, di azione personale e organizzativa

- **Tempi di realizzazione:** da marzo 1999 a febbraio 2000

- **Livello di partecipazione dell'organizzazione:**

da 2 a 5 operatrici (progettiste, responsabili, coordinatrici dei servizi formativi in via di attivazione) per ciascuno degli EnAIP regionali coinvolti nel progetto Cassiopea: Piemonte, Emilia Romagna, Toscana, Sardegna.

- **Valutazione dei risultati e del processo**

Sarà condotta in itinere una valutazione degli incontri di formazione da parte delle/dei partecipanti attraverso momenti di confronto, giri di tavolo e somministrazione di questionari di soddisfazione.

L'attenzione agli elementi che emergeranno dall'analisi dei questionari, e il lavoro costante di restituzione sia dei risultati della valutazione, sia dei punti significativi del percorso svolto, renderanno efficace e costante la funzione di feedback lungo l'itinerario di formazione, consentendo una migliore identificazione dei bisogni formativi emergenti e l'acquisizione di elementi utili alla riprogettazione.

Per quanto riguarda la valutazione delle ricadute dell'azione formativa sulle utenti dei futuri servizi - in termini di efficacia delle metodologie e degli strumenti acquisiti - sarà necessario attendere oltre il tempo di realizzazione del progetto.

Fin da ora le stesse partecipanti alla formazione hanno osservato in se stesse un cambiamento di atteggiamento e di attenzione verso i soggetti con le loro specificità, attraversato dall'approccio di genere, che sta producendo i suoi effetti anche nell'attività professionale.

## 5.5. Progetto CASSIOPEA

---

### DONNE E EMPOWERMENT

---

#### 1. Quadro normativo nazionale:

Costituzione Italiana, Art.3 e Art. 4

Legge 903 / 1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"

Legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"

Legge 215/1992 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile"

#### 2. Indirizzi

Nazionali: Ministero per le Pari Opportunità, Roma

Regionali: Commissione Regionale Pari Opportunità, Firenze

#### 3. Indirizzi Web

[www.osservatoriodonna.igol.it](http://www.osservatoriodonna.igol.it): leggi, regolamenti e iniziative sulle pari opportunità

[www.minindustria.it](http://www.minindustria.it): informazioni sull'imprenditoria femminile

#### 4. Prassi su Azioni Positive

[www.iniziativecomunitarie.it](http://www.iniziativecomunitarie.it) fornisce informazioni sui progetti NOW e sulle Azioni Positive svolte a livello Regionale e Nazionale; Cd-Rom "E-quality": esperienze e normative europee e nazionali sulle pari opportunità.

#### Schema per la presentazione di casi di Azione Positiva

##### • Premessa:

L'Azione Positiva "Donne e empowerment" è realizzata in 10 diverse organizzazioni di appartenenza delle 20 donne partecipanti all'azione.

Si caratterizza dunque per:

- 1) la *varietà* delle realtà lavorative prese in considerazione,
- 2) la *trasversalità* dei settori interessati,
- 3) l'azione positiva è allo stesso tempo *diretta* nei confronti delle 20 donne partecipanti al corso e *indiretta* nei confronti delle organizzazioni in cui esse operano.

##### • Luogo di realizzazione:

Toscana

##### • Tempo:

Gennaio 1999 - Dicembre 1999, per un totale di 240 ore in aula più 4 mesi di Ricerca – Azione

##### • Riferimenti normativi del contesto locale:

Legge Regionale della Toscana 32/1992 "Azioni positive per dipendenti regionali"

##### • Realtà lavorativa:

Diverse organizzazioni che si possono raggruppare in quattro ambiti:

- Pubblica amministrazione,
- Servizi,
- Lavoro autonomo,
- Lavoro parasubordinato.

##### • Settore:

Comune, Ministero del Lavoro, Asl, Confartigianato, Confagricoltori, Cooperative di servizi, Associazioni, ONG, Attività autonome.

##### • Attività prevalente:

Dirigenti, quadri, impiegati, consulenti

##### • Dipendenti:

La presenza femminile è variabile a seconda dei vari settori: da un minimo del 30 % ad un massimo del 70 %

##### • Tipo di Azione positiva:

Informazione, sensibilizzazione, formazione di 20 donne occupate, "agenti di parità" all'interno di varie organizzazioni, al fine di valorizzare e potenziare le competenze personali e professionali.

##### • Chi ha promosso l'Azione Positiva

L'Azione Positiva "Donne e empowerment" rientra nel Progetto Multiregionale NOW "Cassiopea" coordinato dall'ENAIP Nazionale. A livello Regionale, i promotori sono stati: l'En.A.I.P. Toscana, ente attuatore insieme all'Istituto Gramsci Toscano, Associazione Culturale di ricerca, studi, formazione, promozione e divulgazione dei processi della vita sociale e culturale in particolare nella Regione Toscana e l'IRPET, Istituto Regionale per la Programmazione Economica Toscana, ente pubblico di studi e ricerche sulla struttura socio-economica territoriale.

##### • Soggetto finanziatore e costo dell'iniziativa

Il soggetto finanziatore del progetto NOW è il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Il Budget previsto per il Progetto regionale è di € 310 milioni.

Le 20 donne che usufruiscono dell'azione formativa non ricevono rimborsi e seguono tale attività al di fuori delle ore lavorative: il Martedì e il Giovedì dalle h.19.00 alle h.22.00 e il Sabato dalle h.9.00 alle h. 13.00.

- **Motivazione:**

Scarsa presenza femminile nei posti dirigenziali e loro segregazione orizzontale e verticale nelle organizzazioni: le donne sono infatti presenti in occupazioni marginali e precarie. La cultura organizzativa tende a svalorizzare e dequalificare le mansioni da loro ricoperte così come le donne stesse sono portate a sottovalutarsi e ad avere una scarsa conoscenza delle proprie potenzialità personali e professionali.

All'interno di questo quadro, le figure delle "agenti di parità" hanno pochi strumenti, poca visibilità e dunque poche possibilità di svolgere delle azioni di pari opportunità e di promozione dei soggetti femminili nelle imprese.

- **Obiettivo:**

Migliorare i livelli di autostima e valorizzare le competenze personali e professionali delle donne partecipanti al corso; sensibilizzare le imprese alle problematiche di genere.

- **Metodo:**

Il corso è stato diviso in 3 moduli:

1) I° Modulo, riguarda la parte di sensibilizzazione e informazione alle tematiche di genere. Le *lezioni teoriche* si alternano a *testimonianze* di donne impegnate nei vari ambiti. Sono aperte al pubblico, per un totale di 60 ore.

2) II° Modulo, riguarda la parte formativa finalizzata allo sviluppo delle competenze delle 20 donne partecipanti all'attività formativa, per un totale di 180 ore.

Sono privilegiate metodologie attive quali role playing, brain storming, simulazioni, test e questionari.

3) III° Modulo, riguarda la Ricerca - Azione svolta dalle 20 corsiste all'interno delle loro organizzazioni di appartenenza. Attraverso questionari semi-strutturati e interviste in profondità, sono coinvolte circa 500 soggetti provenienti da vari settori e dalle realtà lavorative delle partecipanti all'azione formativa. La durata è di circa quattro mesi.

- **Contenuto:**

- I° Modulo, parte teorica sui temi:**

Storia delle donne, formazione ad una identità di genere, diritto - diritti, politica e lavoro femminili, genere e modelli organizzativi, imprenditoria e associazionismo al femminile, politiche comunitarie in materia di pari opportunità, molestie sessuali, Welfare delle donne, questioni di giustizia. Convegno finale su "Donne e potere".

- II° Modulo, parte formativa sui temi:**

- analisi delle organizzazioni di appartenenza e dei nodi problematici
- analisi del potenziale individuale e delle risorse personali
- individuazione e sviluppo delle competenze
- imparare ad imparare
- gestire il tempo
- comunicare efficacemente
- negoziare con efficacia

- III° Modulo**

Ricerca - Azione sull'analisi della condizione uomo /donna nelle organizzazioni, in particolare sull'utilizzo reale delle competenze e sulle possibilità di carriera offerte dalle imprese ai due sessi.

- **Chi ha gestito il progetto:**

La gestione del progetto è il risultato del felice lavoro d'équipe dei tre partners:

En.A.I.P. toscana, che si è occupato dell'organizzazione e del coordinamento del progetto, l'Istituto Gramsci Toscano che si è occupato in particolare del modulo I, l'IRPET che in particolare si è occupato del modulo III

- **Tempi di realizzazione:**

12 mesi

- **Valutazione dei risultati e del processo:**

1) ricaduta *diretta* sulle 20 corsiste:

in generale, si può dire che l'Azione Positiva "Donne e empowerment" ha aumentato il livello di consapevolezza delle proprie possibilità, ha sviluppato progetti personali, autopromovendo e valorizzando quelle competenze "sommerse" che non sempre vengono riconosciute, come la creatività e le relazioni sociali, indirizzandole in attività visibili quali l'autoimprenditorialità e l'attività nel sociale e in politica. Ha sviluppato progetti professionali, aumentando l'autostima, la capacità di prendere delle decisioni e di negoziare con colleghi e superiori.

In particolare, tre corsiste, dipendenti di grandi aziende, hanno cambiato posizione, migliorandola; altre tre corsiste hanno inviato progetti di lavoro in proprio; altre corsiste stanno cambiando o sviluppando le proprie attività autonome.

*Effetti non attesi:* in seguito al corso, due partecipanti si sono auto-licenziate poiché si ritenevano non sufficientemente valorizzate per le proprie capacità dalle loro realtà lavorative. Altre, hanno rifiutato delle opportunità di lavoro che consideravano non coerenti con gli obiettivi dei propri progetti professionali.

2) ricaduta *indiretta* sulle organizzazioni in cui si è svolta la Ricerca-Azione:

- sensibilizzazione alle tematiche di genere, bisogni femminili, opportunità di carriera offerte ai due sessi, orari, doppia presenza.
- visibilità della condizione uomo/donna attraverso dati sessuati.
- coinvolgimento dei Comitati per le Pari Opportunità e dei sindacati.
- interesse mostrato ad avere i risultati della ricerca da parte delle imprese

3) reazione a catena dei 50 soggetti fra docenti formatori e testimoni coinvolti all'Azione positiva:

L'intervento ha avuto risultati positivi su tutti i soggetti che vi hanno preso parte, è stata infatti anche occasione per creare reti fra esperti, associazioni, enti e singole donne che si interessano ai temi della differenza di genere.

- Ostacoli incontrati e come sono stati affrontati/superati:
- ostacoli culturali: le disuguaglianze fra i sessi vengono quasi sempre riportate (dagli uomini, ma anche dalle donne) al concetto di "natura" che vuole la donna *naturalmente* in mansioni minori per meglio conciliare la propria vita familiare a quella lavorativa. La ricerca -azione nelle organizzazioni ha cercato di mettere in evidenza come tali percorsi sono il prodotto del contesto sociale e culturale più che di "scelte femminili".
- ostacoli strutturali: mancanza di strutture che si occupino realmente di sostenere e tutelare le donne lavoratrici e controllare che vengano offerte le stesse chances degli uomini nelle opportunità di accesso, formazione e carriera al lavoro. Il corso è servito anche per far

conoscere gli organismi, i sindacati e i comitati femminili che si occupano di pari opportunità.

### **1. Aspetto che si può considerare esempio di buona pratica**

- Maggiore è il coinvolgimento delle donne alle fasi del progetto, maggiori possono essere i risultati positivi che si raggiungono. Esempio della III° fase della Ricerca Azione che ha permesso alle donne di rielaborare e mettere in pratica gli strumenti forniti nei moduli I° e II° coinvolgendole in una ricerca che ne ha aumentato la visibilità e dato legittimità ai loro ruoli di "agenti di parità" nelle proprie imprese: alcune corsiste hanno avuto modo di presentare i risultati della ricerca organizzando conferenze di sensibilizzazione sulle condizioni lavorative delle donne nelle loro imprese.
- L'apertura al pubblico dei seminari ha permesso inoltre di diffondere, sensibilizzare e mettere in comune singole esperienze tanto da far emergere l'esigenza di creare una "rete per lo scambio di informazioni e il sostegno tra donne impegnate nel lavoro, nel sociale e nella politica": al seminario finale dell'esperienza formativa, le corsiste hanno così presentato "Adatta" una rete di donne rivolta a chi voglia continuare a dare e cogliere opportunità di sviluppo personale e professionale. Ci è sembrato che il desiderio di costituire una rete di donne possa considerarsi come un buon risultato del progetto che si può leggere sia come desiderio di continuare l'esperienza del NOW conclusa, sia come bisogno femminile di creare e mantenere contatti per meglio valorizzare le proprie esperienze.



## 5.6. Progetto ACERINA

---

### FORMAZIONE PER LA COEDUCAZIONE

---

Questo caso non è esattamente un'azione positiva verso un gruppo di donne, ma piuttosto un intervento a favore delle pari opportunità per ambo i sessi, che può avere qualche relazione con l'azione positiva.

L'intervento consiste nella formazione dei docenti per un curriculum scolastico basato sulle pari opportunità per ambo i sessi e nella creazione di agenti di parità nel contesto educativo.

#### Riferimenti normativi:

Costituzione spagnola, Articoli 9.2, 14. Legge 3 del 3 ottobre 1990 sull'Ordinamento generale del sistema educativo (2.2C). Statuto per l'autonomia delle Canarie, art. 28. Legge 1 del 13 gennaio 1994 per la creazione dell'Istituto delle Canarie della Donna. Il piano delle Canarie per le Pari opportunità per la donna. Piano educativo delle Canarie per le Pari Opportunità di ambo i sessi.

#### Realtà lavorativa:

Docenti della scuola pubblica della Comunità Autonoma delle Canarie in sei centri educativi di istruzione secondaria, tre di istruzione infantile primaria, 2 di istruzione degli adulti.

**Settore:** Istruzione pubblica

**Lavoratrici/tori:** (presenza in percentuale di donne). Tra i docenti: 80% di donne nell'istruzione primaria, 60% in quella secondaria. Tra gli alunni: presenza equilibrata di entrambi i sessi.

#### Tipo di azione positiva:

Programma pilota in dodici centri per lo sviluppo di un curriculum "coeducativo". Si tratta di riprogettare l'attività di docenza al fine di superare la segregazione delle capacità umane in base ai sessi e superare una visione della realtà basata sul sessismo.

#### Chi ha approvato l'azione positiva:

La Direzione Generale per l'Ordinamento e l'Innovazione Educativa dell'Assessorato all'Istruzione del Governo delle Canarie.

#### Motivazione:

Poiché il sistema educativo è uno dei principali agenti di socializzazione è necessario rendere consapevole il corpo docente che una delle forme di trasmissione delle disuguaglianze tra uomini e

donne avviene attraverso i curricula occulti. Per tale motivo, è essenziale rivedere i programmi dal punto di vista del sistema sesso-genere, per rendere palesi tali disuguaglianze e per poterle correggere attraverso il lavoro congiunto di tutti i settori educativi (docenti, alunni e famiglie).

#### Obiettivo:

Creare, nei centri di riferimento, un'esperienza pilota di un curriculum "coeducativo" e fornire materiali che servano come supporto al lavoro congiunto dei docenti nella prospettiva delle pari opportunità.

#### Contenuto:

#### *Rete di centri educativi che promuovono le pari opportunità:*

La convocazione pubblica che proponeva ai centri che lo desiderano di presentarsi al concorso per merito per poter diventare parte della Rete, è stato pubblicato nella Risoluzione 277 del 20 febbraio del 1998 della Direzione Generale per l'Ordinamento e l'Innovazione Educativa. (BOC venerdì 6 marzo 1998).

Sono stati selezionati: 6 centri di istruzione secondaria (I.E.S José Zepa y Maspalomas II - Gran Canaria; I.E.S Magallanes, La Guancha, Sabino Berthelot e Barranco Las Lajas - Tenerife), tre centri di istruzione primaria (C.P Murcia, C.P Roque Aguayro e C.P. Tinguaro - Gran Canaria) due centri di istruzione per adulti (C.E.A Valleseco, C.E.A Tacoronte - Tenerife).

Un centro di istruzione per adulti, Radio ECCA, è presente in qualità di centro collaboratore della rete. La risoluzione 1341 del 30 luglio 1998 della Direzione Generale per l'Ordinamento e l'Innovazione educativa (BOC lunedì 7 settembre 1998) accetta questa selezione.

#### *Il modello educativo Acerina e le idee chiave che lo sostengono:*

Ciò che ci proponiamo di sviluppare può essere così riassunto:

A fronte di un modello di educazione tradizionale nel quale per definirci uomini o donne è necessario potenziare una serie di valori e di capacità e spesso si impedisce lo sviluppo di altri elementi che non sono «propri» del nostro sesso, si propone lo sviluppo integrale della persona, ossia si tenta di formare persone che si costruiscano da sole (con l'aiuto della scuola) sviluppando tutte le capacità possibili dell'essere umano, senza limitazioni imposte dal sesso. Nel modello proposto, analizzeremo in maniera

semplice **5 ambiti della persona (mente, corpo, identità, sfera delle emozioni e sfera sociale)** ai quali è necessario dare la stessa importanza, e che potenzieremo tramite lo sviluppo delle **capacità**. Queste si definiscono come acquisibili attraverso il consolidamento di una serie di **valori**, consolidamento che continua tramite le **attitudini**. In sostanza, cercheremo di lavorare partendo proprio dalle attitudini.

***Una formazione che porta il cambiamento:***

Il lavoro viene svolto attraverso un processo di formazione con i seguenti contenuti globali:

**Per i docenti:**

- Sensibilizzazione: sesso-genere,
- Lo sviluppo integrale della persona.
- Revisione di valori e capacità in ogni ambito di sviluppo umano: costruzione del “modello coeducativo”.
- Mettere in relazione capacità, valori e attitudini: l’aspetto attitudinale del curriculum.
- Rileggere, in base al modello, il piano di azione dei tutor, per impostare le attitudini come mezzo per lo sviluppo integrale delle capacità. Creare perciò **l’itinerario di sviluppo umano del centro**.
- Rileggere, in base al modello, le tappe e le aree per **migliorare gli approcci e le pratiche educative a partire dal paradigma coeducativo**.
- Programmare il lavoro nelle aree dal punto di vista attitudinale, stabilendo procedimenti che si accordino con il **paradigma dell’identità personale** e selezionando concetti adeguati alla prospettiva di genere (prendere in considerazione il punto di vista degli uomini e delle donne nella costruzione del sapere attraverso la storia, prendere in considerazione gli interessi delle bambine e dei bambini nella costruzione delle proprie conoscenze).

**Per i genitori:**

- Rivedere l’influenza del genere sulla nostra personalità e sulla nostra condotta.
- Revisione delle forme di educazione che vengono praticate in casa, per mettere in atto criteri non sessisti.
- Approssimazione al modello di sviluppo integrale della persona e come questo si concretizza nel centro e nel contesto familiare.

***Produzione di materiali didattici:***

Una volta che tutte queste argomentazioni verranno inserite nella pratica educativa, i 12 centri che partecipano alla sperimentazione produrranno del materiale da inserire nelle cartelle Acerina, perché siano utili in altri centri.

La selezione e la redazione dei materiali da pubblicare si realizzerà nel primo trimestre del corso 1999-2000 mentre si intende pubblicarlo nell’anno 2000.

***Aspetti organizzativi:***

I centri partecipanti alla rete hanno ottenuto una sovvenzione, ripartita tra gli anni 1998 e 1999, per investimenti in bibliografia, formazione complementare o in quelle attività relative allo sviluppo del Programma nel centro.

***Continuità:***

Nel corso 1999-2000 i centri partecipanti costituiranno gruppi di lavoro chiamati «Gruppi di azione coeducativa Acerina», per approfondire gli aspetti pratici del progetto, perché il tempo è breve e la formazione molto lunga. Nell’esperienza potranno essere inseriti direttamente 14 nuovi centri.

***Chi ha gestito il progetto:***

Il progetto è stato gestito tramite la Direzione Generale per l’Ordinamento Educativo, attraverso il Programma Educativo per le Pari Opportunità di ambo i sessi.

***Metodo:***

È stato sviluppato un modello formativo attivo e partecipativo, basato su procedimenti adatti alla proposta generale: materiali e attività per lavorare individualmente, in gruppi piccoli o di maggiori dimensioni, da mettere poi in comune, produzione di informazione tramite i gruppi partecipanti. La parte più concettuale è stata completata con la pratica degli esercizi di sviluppo emotivo. In tutti i centri è stata inoltre sviluppata, anche se parzialmente, la sperimentazione in classe.

***Tempi:***

La formazione viene avviata nei centri nel maggio del 1998. La prima fase si conclude nel giugno del 1999. Tra il settembre del 1999 e il giugno del 2000 si darà avvio alla seconda fase: formazione nei nuovi centri educativi, pubblicazione del materiale e approfondimento della pratica di classe nei centri che già esistono.

### **Risultati ottenuti/valutazione:**

La maggioranza dei partecipanti (circa 300 docenti e 50 madri degli alunni), afferma nei questionari di valutazione di aver sperimentato cambiamenti significativi nei seguenti ambiti:

- Sensibilità rispetto alle questioni del genere.
- Sensibilità rispetto allo sviluppo integrale delle persone.
- Coesione con il gruppo di formazione.
- Acquisizione di strategie educative rispetto al “modello coeducativo”.

Nonostante ciò, vengono evidenziate alcune difficoltà:

- La scarsità del tempo necessario per raggiungere un obiettivo tanto ambizioso.
- La scarsità di opportunità per la pratica dell'insegnamento quotidiano nel corso del processo.
- La formazione appare a volte confusa.

### **Presentazione di un caso concreto:**

Centri educativi per persone adulte: Tacoronte e Valleseco

Persone coinvolte nella formazione: 20 (16 donne e 4 uomini)

Formazione:

- Fase con la presenza del formatore: 23 sessioni con la formatrice per un totale di 84 ore.  
Alla fine sono state fatte undici ore in più di quelle richieste.
- Fase di attività autogestite: 116 ore dedicate 16 alla pratica in classe e 100 all'elaborazione dei materiali per la classe e alla loro successiva diffusione negli altri centri.

### **Obiettivi:**

- Sensibilizzare il corpo docenti in materia delle pari opportunità.
- Formare i docenti sulla teoria e la pratica del “modello coeducativo”.

### **Contenuti:**

- Tecniche di osservazione individuali e di gruppo.
- Tecnica «**Chi è chi**».
- Interessi e aspettative.
- Sviluppo teorico del tema: «**La struttura mentale sessista**».
- Modello educativo alternativo.
- Evoluzione dei modelli scolastici.
- Tecniche: «**l'orologio**» e «**la mano**».
- Identità personale.
- Ambiti di azione dei docenti.

- Il centro educativo come punto di relazione: convivenza autonoma.
- Commissioni per lavorare sulle linee di attuazione del progetto Acerina:

«**La comunicazione e il sessismo**».

«**L'aggressività e la donna**».

- Osservazione delle attitudini.

- Asserzione e aggressività

Attività: «**La mia autobiografia personale**».

Attività: «**Relazione dei sentimenti**».

Attività: «**Auto-osservazione delle attitudini**».

- Risoluzione dei conflitti:

Attività: «Il caso di Betlemme»

- Elenco di 50 attitudini e dei loro valori corrispondenti.

- Redazione per ciascun ambito.

Attività: «**Pensare positivo**».

Attività: «**Scegliere un sentimento**».

- Definizione degli ambiti:

Modelli di attuazione.

Identità.

Ambito sociale.

Ambito emotivo.

Il corpo.

La mente.

- Tecnica della «**Cuna e dell'albero**»

- Lettura degli obiettivi e nuove riformulazioni.

- Lettura attenta della Tappa.

- Contenuti trasversali, diversità e fonti del curriculum.

- Elaborazione del **MODULO DI COEDUCAZIONE**.

- Laboratori su «**Generi e aree curriculari**».

- Messa in comune del Modulo di Coeducazione.

- Contenuti attitudinali, concettuali e procedurali.

- Affettività ed erotismo.

- Elaborazione dei «**contratti di lavoro**» come metodologia in classe.

- La valutazione del modello e del progetto.

### **Metodologia:**

In ogni momento si è cercato di portare nel gruppo una metodologia attiva e partecipativa attraverso la riflessione individuale, il lavoro in piccoli gruppi e il mettere in comune i risultati nel gruppo più grande.

## 5.7. Progetto PÚBLICA

### **FORMAZIONE DI FORMATORI/TRICI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ**

---

- **Riferimenti normativi**
  - Art. 119 del Trattato di Roma del 1957 (Uguale impiego, uguale salario)
  - Direttiva 75/117 (Uguale remunerazione)
  - Direttiva 76/207 (Accesso all'impiego e condizioni di lavoro)
  - Direttiva 92/85 (Maternità)
  - Direttiva 96/34 (Permessi per cure parentali)
  - Direttiva 97/80 (Discriminazione indiretta)
- **Realtà lavorativa:** Comuni/Amministrazioni locali.
- **Settore:** Amministrazioni pubbliche.
- **Attività principale:** Servizi.
- **Lavoratrici/lavoratori:** Personale delle Amministrazioni Comunali dei livelli A, B e C, con preferenza per quelli dei servizi dedicati a: Risorse Umane, Istruzione, Promozione economica ecc., ai quadri del Sindacato e ai Rappresentanti politici dei Comuni. Il numero dei partecipanti è di 20 persone per corso.  
Distribuzione: Gandia, 8; Manises, 3; Alaquás, 3; Aldea 3 e Burjassot.
- **Tipo di azione positiva:** Formazione di formatori/trici sui temi delle pari opportunità.
- **Chi ha proposto l'azione positiva:** Il gruppo tecnico, con mandato ratificato dal Comitato direttivo del progetto Pública.
- **Motivazione:** Formazione specializzata in materia di pari opportunità, al fine di creare e promuovere formatori/trici che divulgano informazione e vigilino sull'argomento, nelle amministrazioni locali.
- **Obiettivi:**
  - \* Formare il personale delle Amministrazioni Locali in modo da renderlo capace di portare a termine i progetti di formazione.
  - \* Generare nelle Amministrazioni Locali dei processi di formazione continua in materia di pari opportunità.
  - \* Dotare il personale dei Comuni di strumenti e di metodi per la formazione.

- \* Offrire continuità ai progetti sulle pari opportunità attraverso i piani locali di formazione.
- \* Dotare le Amministrazioni Locali di risorse umane proprie dedicate alla formazione.

#### • **Contenuti:**

Il corso ha due tipi di contenuti:

A: teorici e B: pratici.

#### **A - TEORICI**

##### 1. FILOSOFICI-IDEOLOGICI:

- Teoria e analisi del genere.
- Politiche di parità.
- Situazione sociale delle donne.
- Identità di genere.
- Identità femminista.
- Azioni positive.

##### 2. DIDATTICI:

- Programmazione, insegnamento e valutazione di progetti formativi.
- Metodologia e strumenti didattici.

##### 3. STRUMENTALI:

#### **Teoria della comunicazione**

- Comunicazione interpersonale e di gruppo.
- Risoluzione di conflitti, negoziazione e consenso.
- Pianificazione, gestione e organizzazione dei progetti.
- Creatività e tecniche creative.

#### **B - PRATICI**

Le attività pratiche consistono in:

1. Elaborare un progetto formativo in materia di pari opportunità.
2. Monitorare e seguire i progetti dei/delle promotori/trici in pari opportunità all'interno dei Comuni.

I contenuti avranno il seguente ordine:

#### **ORDINE DEI CONTENUTI**

- 8 ore Situazione sociale della donna.
- 40 ore Teoria e analisi del genere.
- 24 ore Teoria della comunicazione.
- 24 ore Identità di genere/Identità femminista.
- 24 ore Comunicazione interpersonale e di gruppo.
- 24 ore Politiche di parità.

24 ore Pianificazione, gestione e organizzazione di progetti.  
24 ore Direzione e leadership.  
24 ore Risoluzione di conflitti, negoziazione e consenso.  
24 ore Azioni positive.  
24 ore Creatività e tecniche di creatività.  
24 ore Programmazione/insegnamento e valutazione di progetti formativi.  
24 ore Metodologie e strumenti didattici.

- **Chi ha gestito il progetto:** Gruppo Tecnico del progetto Pública.
- **Metodologia utilizzata:** Si tratta di un corso con metodologie attivo-partecipative che intende promuovere la concretizzazione e la messa in atto dei contenuti e dei procedimenti da parte dei/delle e tra i/le partecipanti. È necessario fare in modo che il sapere e le esperienze dei/delle partecipanti si trasformino in contenuti e conoscenze che arricchiscano tutto il gruppo. Il corso deve diventare una piattaforma di riflessione, dibattito, pianificazione, azione e valutazione di esperienze, conoscenze e procedimenti che nascono tanto dai/dalle docenti quanto dai/dalle partecipanti.
- **Durata:** 300 ore.
- **Risultati ottenuti:**
  - Maggiore formazione e consapevolezza.
  - Condizioni per progettare e avviare azioni formative.
  - Conoscenza di strumenti e processi formativi.
  - Professionisti e personale qualificato rispetto ai temi della formazione e delle pari opportunità.
  - Reti di persone che si occupino di formazione sul tema delle pari opportunità.
- **Date:** novembre 1998 - dicembre 1999.
- **Sede:** Gandia (Valencia)
- **Costo:** 3.120. 000 pesetas.
- **Finanziamento:** 75% Fondo Sociale Europeo, 25% Comuni di Alaquas, Aldaia, Burjassot, Gandía e Manises.
- **Persone da contattare:** Rosa Gómez Torres, Neus Albertos Merí.
- **Valutazione:** Il corso verrà valutato alla fine di ogni modulo con 2 modalità distinte:

a) Valutazione individuale: tramite un QUESTIONARIO anonimo nel quale si valuteranno aspetti quali:

- Caratteristiche dello spazio fisico
- Contenuti
- Metodologia
- Insegnanti
- Opinione personale
- Valutazione globale del modulo

b) Valutazione di gruppo: tramite un COLLOQUIO per tutti/e i/le partecipanti e gli/le insegnanti, nel quale si valuteranno gli aspetti relativi ai contenuti, alla metodologia e alla valutazione personale del modulo.

c) Per alcune delle allieve, che partecipano al GRUPPO DI LAVORO DEL PROGETTO e che partecipano al corso, si effettuerà la valutazione degli aspetti relativi all'organizzazione del corso, all'assistenza, alla distribuzione dei tempi, alle modifiche del calendario, etc.

- **Ostacoli/Soluzioni:**

Ostacoli:

- Ampia partecipazione di politici/che e di rappresentanti sindacali.
- Fin dall'inizio del corso i/le politici/che sono assenti. Così si riduce il numero dei partecipanti.
- Il far combaciare gli impegni di lavoro con la partecipazione al corso è impegnativo e ciò rende difficili la partecipazione e la presenza costante.
- La partecipazione non costante fa sì che ogni giorno la composizione del gruppo sia diversa; in alcune sessioni questo rappresenta una seria difficoltà.

Soluzioni:

- Adattare il contenuto delle sessioni al numero dei partecipanti.
- Trasferire il materiale e la documentazione a coloro che non partecipano.

- **Presentazione dettagliata del caso:**

Il corso di formazione per Formatori/trici in pari opportunità fa parte del Piano di formazione del progetto Pública e si inserisce nel cosiddetto quarto livello.

Intende essere un livello di formazione specifica successivo a quello della promozione delle pari opportunità. Siamo coscienti del fatto che la formazione è uno strumento di grande importanza per la promozione e la diffusione di azioni e di metodi in materia di pari opportunità e per questo proponiamo una formazione più ampia, che permetta ai/alle partecipanti di usufruire di saperi, teorie, pratiche, procedimenti, strumenti, ecc. per

lavorare nella promozione delle pari opportunità ma soprattutto per promuovere la formazione e poterla insegnare. Il corso è destinato a 20 persone da scegliere nel Gruppo Tecnico di Pública, tra i/le politici/che che fanno parte del Comitato di direzione e tra i/le tecnici/che della Direzione dei servizi del Comune di Gandia. Il corso durerà 300 ore.

Sono stati definiti alcuni contenuti che permetteranno di approfondire conoscenze, teorie, strumenti e procedimenti per poter lavorare tanto in materia di pari opportunità quanto di formazione.

Sono stati selezionati relatori/trici spagnoli/e latinoamericani/e al fine di confrontare e scambiare le esperienze in ambiti lavorativi da uno e dall'altro lato dell'oceano.

Avere una buona formazione e un miglior sapere può garantire la continuità dei programmi sulle pari opportunità e la promozione di azioni formative nell'ambito dei piani di formazione continua delle nostre Amministrazioni Comunali e dei Sindacati.

## 5.8. Progetto OPTIMA

---

### FORMAZIONE PER LE DONNE «SPRINGBOARD»

---

*(tradotto con Salto in avanti)*

- **Riferimento normativo:**
  - Costituzione spagnola. Art. 9.2 e Art. 14
  - Statuto della Regione Autonoma Basca Art. 9.2d e Art. 10.
  - Legge costitutiva di Emakunde (Istituto Basco per la Donna)
  - Legge N.2 del 5 febbraio 1988
  - III piano di azione positiva per le donne nella C.A.E. (Comunità Autonoma Euskadi)
- **Sede di realizzazione:** Comunità Autonoma dei Paesi Baschi, Arrasate-Mondragón.
- **Anno di riferimento:** 1998
- **Riferimento normativo del contesto locale di applicazione:**

Piano di azione positiva della Caja Laboral.
- **Realtà lavorativa:**

CAJA LABORAL, Istituto bancario di prestigio che insiste nel tessuto socio-economico della C.A.E. La forma giuridica dell'azienda è la Società Cooperativa, con sede centrale ad Arrasate-Mondragón, zona geografica nella quale operano da vari decenni un gran numero di imprese di economia sociale.

Tutte le persone che lavorano in questa azienda sono soci della stessa.
- **Settore:**

Servizi
- **Attività prevalente:**

Servizi bancari
- **Numero di persone impiegate:**

1.470
- **Percentuale di presenza femminile:**

35% (0% Direttori e 11% in altri ruoli dirigenziali)
- **Tipo di azione positiva:**

Programma di auto- promozione per le donne

- **Chi ha proposto l'azione positiva:**

EMAKUNDE (Istituto Basco della Donna)
- **Enti finanziatori:**

75% l'azienda e 25% Emakunde
- **Costo:**

il corso ha avuto un costo complessivo di 900.000 pesetas.
- **Motivazione:**

La scarsa presenza di donne in posti direttivi.
- **Obiettivi:**
  1. Rivedere ed eliminare le barriere interne e le difficoltà personali delle donne rispetto all'accesso a posti direttivi.
  2. Sviluppare e rafforzare le abilità personali necessarie per affrontare processi di promozione lavorativa.
- **Contenuti:**

Il programma tratta, tra gli altri, i seguenti temi:

  - Conoscenza di sé e sviluppo di abilità.
  - Gestione della propria immagine
  - Equilibrio tra vita personale e vita lavorativa
  - Come stabilire obiettivi
  - Come affrontare i cambiamenti
  - Come cercare sostegni
  - Stress e ansia
- **Chi ha gestito il progetto:**

l'azienda insieme a Emakunde
- **Metodo:**

Si tratta di un programma che adotta una metodologia flessibile; esso è basato su cinque elementi:

  1. Laboratori (quattro) della durata di un giorno, nel corso di tre mesi.
  2. Un manuale per l'auto formazione, di 300 pagine, sul quale ogni donna lavora individualmente, in media per tre o quattro ore settimanali.
  3. Supervisor e tutor accreditati
  4. Modelli e casi reali
  5. Reti di contatto
- **Tempo:** tre mesi
- **Persone di contatto:**

Socorro Alvarez e Begonia Murguialday di Emakunde/Istituto Basco della donna.

• **Livello di partecipazione delle organizzazioni:**

Emakunde, come Ente promotore dell'azione, e la Caja Laboral, come beneficiaria, hanno realizzato e monitorato il processo tramite:

- Riunioni di coordinamento per l'avvio del corso con la formatrice e la responsabile delle Risorse Umane designata dalla Caja Laboral.
- Presenza dello staff alle quattro sessioni di formazione.
- Partecipazione attiva nella valutazione.
- Scambio dell'esperienza con i partner transnazionali della rete GROW (Finlandia e Francia).

• **Valutazione dei risultati del processo:**

Dopo una prima valutazione da parte delle donne partecipanti, il bilancio complessivo è stato pienamente soddisfacente:

- Non c'è stato alcun abbandono nel corso dei tre mesi

- La formazione ha coinciso con un processo interno di promozione a posti di "Gerente" al quale hanno partecipato tutte le donne che disponevano dei profili richiesti.
- Molte donne hanno affermato che in mancanza del corso non avrebbero avuto il coraggio di concorrere alla promozione.
- Per tutte le donne si sono verificati cambiamenti positivi di attitudine e di stile di lavoro all'interno dell'ufficio.
- Sono aumentate le reti di contatto tra le lavoratrici e questo ha avvantaggiato anche l'azienda.
- Ci sono stati dei cambiamenti anche nell'ambito familiare e personale.
- C'è stato un cambiamento positivo verso il rafforzamento della capacità di prendere decisioni in modo più sicuro e rapido.

Dopo le prove di selezione per la promozione interna alla banca, il risultato è stato il seguente:

Caja Laboral	Totale donne	Donne con profilo adeguato	Partecipanti al concorso	Gerenti
Donne partecipanti al programma	30	16	11 (38%)	6
Candidate al programma che non hanno potuto partecipare alla selezione	100	30	20 (26%)	8
Non hanno chiesto di partecipare al programma	372	167	65 (22%)	36

L'aspetto più notevole da rilevare è che la partecipazione al corso ha spinto le donne a compiere il passo necessario per presentarsi al concorso interno (dal 22% al 38%).

Degli 80 posti creati, 50 sono stati occupati da donne e 30 da uomini.

Al momento si stanno organizzando altri corsi per le donne impiegate nell'ente che non hanno potuto partecipare al primo bando.

• **Ostacoli e soluzioni:**

Le maggiori difficoltà incontrate nella realizzazione dell'iniziativa sono state giustificate alla direzione dell'azienda con le seguenti motivazioni:

- la novità del metodo (autopromozione)

- la filosofia e il contenuto insiti nel metodo (interpretare la conciliazione tra la vita professionale e quella personale, nei corsi di formazione)
- l'obiettivo finale dello stesso (la promozione delle donne).

Inoltre, esiste per le partecipanti il pericolo di una certa frustrazione, successiva al corso, quando non sia previsto un processo di promozione interno a breve termine.

Allo stesso modo può creare incertezza nelle donne il fatto che si tratti di un corso non incentrato sull'acquisizione di conoscenze tecniche immediatamente visibili nel contesto di lavoro.



Soluzioni:

1. Incidere su quei dati che, da una parte, segnalano un grande numero di donne formate e, dall'altra, mettono in evidenza la loro scarsa presenza nei posti dirigenziali dell'azienda.
2. Difendere i vantaggi di un corso che richiede soltanto quattro sessioni di presenza (le donne impegnano soltanto quattro giorni del tempo di lavoro nell'arco di tre mesi).
3. Far coincidere la realizzazione del corso con un processo interno di promozione.

- **Aspetti che possono essere considerati esempi di buona pratica**

Il programma ha coinvolto 30 donne dell'azienda che provenivano da zone e paesi distanti tra loro, all'interno della Comunità Autonoma dei Paesi Baschi, promuovendo la creazione di reti e di contatti stabili nel tempo, che andranno oltre la chiusura del programma.

La metodologia adottata, basata sulla riflessione e su esercitazioni pratiche relative a tematiche personali e professionali, e la dinamica stessa del corso hanno permesso la creazione di vincoli di relazione più profondi rispetto a corsi di formazione esclusivamente tecnica.

Lo stesso programma ha inteso incentivare la creazione di queste reti di appoggio, favorendo, nelle varie sessioni, la possibilità di lavorare insieme e di unirsi in piccoli gruppi.

La creazione di queste reti avvantaggia, da un lato, la stessa azienda poiché facilita la fluidità di trasferimento delle informazioni e la rapidità nella gestione e, dall'altro, favorisce le lavoratrici poiché offre loro punti di appoggio professionali e personali che possono incidere positivamente nello sviluppo della carriera professionale (reti informali).

## 5.9. Progetto OPTIMA

### CAJA SOLIDARIA

(Cassa di Solidarietà)

- **Luogo di realizzazione**

Tutto l'ambito operativo della Cassa Generale di Risparmio di Granada: la Comunità Autonoma di Andalusia, Madrid e Barcellona.

- **Anno di riferimento:**

Progettazione 1999, avvio attività 2000

- **Riferimento normativo del contesto locale di applicazione:**

Regolamento della Cassa Sanitaria di Servizi  
La Cassa Sanitaria fu fondata nell'anno 1983 all'interno della Cassa Generale di Risparmio di Granada; fa parte di un insieme di attività che l'Istituzione sviluppa a favore del personale, su base volontaria, per offrire prestazioni sanitarie.

- **Realtà lavorativa:**

Impresa con una grande struttura nella sua zona operativa, nella quale si è registrato un notevole aumento di ingressi di donne giovani negli ultimi 5 anni.

- **Settore:**

Cassa di Risparmio

- **Attività prevalente:**

Credito, Risparmio e attività sociale

- **Percentuale di presenza femminile:** 40,74%

- **Tipo di azione positiva:**

Conciliazione lavoro-famiglia

- **Chi ha proposto l'azione positiva:**

Gruppo di lavoro OPTIMA

- **Enti finanziatori e costo dell'iniziativa :**

Instituto Andaluz de la Mujer 60%  
Cassa di Risparmio di Granada 40%

Costo totale 5.426.400 pesetas

- **Motivazione**

Le donne dell'Organizzazione occupano ruoli amministrativi (94,16%) che sono quelli a più bassa retribuzione, per cui partecipare alla formazione in orario extralavorativo è per loro più

gravoso che per il resto dei colleghi (l'83,1% dei dirigenti sono uomini).

- **Obiettivi**

Facilitare la partecipazione a tutte le attività della Cassa di Risparmio di Granada in orario extra lavorativo (lavoro, riunioni di lavoro, formazione, etc.), in situazione di pari opportunità per impiegate e impiegati con carico familiare (figli, genitori, etc.).

La Cassa di Solidarietà finanzia per l'80% i costi da sostenere per accudire i minori, familiari di età superiore ai 70 anni, malati, persone con handicap, durante l'orario extra lavorativo quando la dipendente associata è impegnata nel lavoro, in riunioni di lavoro, nella formazione, etc.

- **Chi ha gestito il progetto**

L'Unità amministrativa delle Risorse Umane e il Gruppo di lavoro Optima.

- **Metodo**

Numero di figli/e minori di 14 anni	963
Numero di figli/e portatori di handicap	28
Numero di impiegate con figli/e minori di 14 anni o portatori di handicap	697
Numero di familiari conviventi con gli/le impiegati/e	n.c.

È stata fatta una previsione di adesioni alla Cassa di Solidarietà:

- 35% di impiegate con figli/e minori di 14 anni o portatori di handicap (244 associati)
- 35% di familiari conviventi (347 beneficiari)

Quota associativa mensile	500 pesetas
Quota mensile beneficiari	300 pesetas
Quota mensile Cassa	Importo pari alle quote mensili totali

- **Tempo di realizzazione**

Elaborazione del regolamento ottobre 1999  
Approvazione del regolamento novembre 1999  
Creazione della Commissione di gestione novembre 1999  
Presentazione dell'organico dicembre 1999  
Inizio attività gennaio 2000

- **Livello di partecipazione delle organizzazioni**

Commissione di monitoraggio Optima:

Sezione sindacale  
Gruppo di lavoro Optima  
Responsabile delle Risorse Umane  
Sottodirezione Finanziaria  
Dipartimento della Donna (di prossima creazione)  
Assistenza legale  
Amministrazione delle Risorse Umane  
Salari e Sicurezza sociale  
Comunicazione

*Organizzazioni esterne:*

- L'impresa Abenzoar, Società Cooperativa Andalusia:  
Ente senza scopo di lucro che partecipa al Programma Optima dell'Andalusia, con il quale si firmerà una Convenzione per l'assistenza domiciliare ai/alle beneficiari/e.
- Altre imprese associate e segnalate dalla Cooperativa stessa, in tutto l'ambito operativo della Cassa Generale di Risparmio di Granada.
- Centri legalmente costituiti che prestano assistenza extra domiciliare.

• **Valutazione dei risultati e del processo**

*Livello eccellente:*

Inizio delle attività in dicembre 1999  
Numero di partecipanti: il 50% delle famiglie con figli/e minori di 14 anni

*Livello medio:*

Inizio delle attività in gennaio 2000  
Numero dei partecipanti previsto: il 35% delle famiglie con figli/e minori di 14 anni

*Livello base:*

Inizio delle attività in febbraio 2000  
Numero dei partecipanti previsto: il 25% delle famiglie con figli/e minori di 14 anni

• **Ostacoli e soluzioni**

*Orari*

Per lavorare nel progetto è stato necessario fare molte riunioni e ricavare informazioni dal data base delle Risorse Umane in orario extra lavorativo, ciò a causa del carico di lavoro attribuito alle operatrici dell'èquipe di Optima e al Referente amministrativo delle Risorse Umane, fin dall'inizio coordinatore del progetto.

## 5.10. Progetto DIANA

---

### FORMAZIONE PER L'INSERIMENTO DELLE DONNE NEL MONDO DEL LAVORO IN POSTI DI RESPONSABILITÀ

---

- **Riferimenti normativi**
  - Costituzione spagnola. 27 dicembre 1978 - Articolo 14.
  - III Piano per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna. 1997-2000. Obiettivi 4.1 e 3.2

- **Sede di realizzazione:** Comunità Autonoma di Navarra (Pamplona)

- **Anno di riferimento:** 1999

- **Riferimenti normativi del contesto locale di applicazione:**

Questa azione si inserisce nell'ambito del Progetto Diana, Iniziativa Comunitaria di Impiego NOW (Nuove opportunità di impiego per le donne). All'interno del progetto si è deciso di realizzare un'azione formativa specifica che, con il titolo *"Direzione e gestione di strutture commerciali"*, potesse facilitare l'inserimento delle donne in impieghi direttivi. Per realizzare tale azione si è presa in considerazione la collaborazione e la partecipazione dell'azienda EROSKI. Tale collaborazione prevedeva che le donne facessero pratica nei supermercati Consum Eroski come Responsabili di negozio e che l'azienda, dopo tale periodo di pratica, assumesse le candidate che meglio corrispondevano al profilo professionale richiesto.

- **Realtà lavorativa:**

1. Il Gruppo Eroski è costituito dalle Cooperative di Consumo Eroski (presenti nelle Comunità Autonome di Cantabria, Castiglia e León, La Rioja, Navarra e Paesi Baschi), Consum (Comunità Autonome di Catalogna, Murcia e Valencia), insieme alla società Erosmer Ibérica, S.A. (Comunità Autonome di Andalusia, Aragona, Cantabria, Castiglia e León, Castiglia La Mancha, Catalogna, Estremadura, Madrid e Murcia).
2. Il gruppo appartiene alla Mondragón Corporación Cooperativa (MCC).
3. Negli ultimi mesi, l'azienda Eroski ha acquistato la catena di supermercati AUNDIA (Pamplona). Per tale ragione aveva la necessità comprovata di assumere personale

da inserire in determinate località con incarico di Responsabile di negozio.

- **Settore:** servizi (Alimentari)
- **Attività prevalente:** distribuzione di alimenti
- **Numero di persone impiegate:** 18.687 (donne e uomini)
- **Presenza femminile in percentuale:** il 75 % della mano d'opera è costituito da donne con un'età media di 35 anni. Malgrado ciò, aumentando il livello di responsabilità il numero delle donne diminuisce. Infatti, in percentuale, coloro che ricoprono l'incarico di Responsabile di negozio sono così distribuiti: 60% donne e 40% uomini.
- **Tipo di azione positiva:** Azione Formativa «Direzione e gestione di strutture commerciali». L'azione formativa prevede attività pratiche retribuite e riconosciute in alcuni supermercati Consum Eroski, realizzate tramite un contratto di lavoro concordato tra l'interessata, l'azienda Eroski e il FONDO FORMACION.
- **Chi ha proposto l'azione positiva:** FONDO FORMACIÓN
- **Enti finanziatori:** Fondo Sociale Europeo (50%) e Governo di Navarra (50 %)
- **Costo:** 1.052.369 pesetas
- **Motivazione:** necessità di personale qualificato per l'incarico di Responsabile di negozio. Una delle motivazioni, come indicato nel paragrafo sulla realtà lavorativa, è l'acquisto nella regione di Pamplona da parte di Eroski della catena di distribuzione alimentare Aundia Supermercados.
- **Obiettivi:**
  1. Inserimento professionale di donne con titoli universitari in incarichi che implicano un elevato grado di responsabilità e di decisione: Responsabile di negozio in un supermercato.
  2. Per la propria promozione professionale, le donne con scarse esperienze professionali possono inserire nel loro curriculum la pratica effettuata in posti di responsabilità.
  3. Individuazione di nuove carriere professionali in settori di attività più richiesti dal mercato

del lavoro rispetto ai settori nei quali venivano inviate le richieste di impiego (cioè verso incarichi che erano maggiormente collegati ai propri titoli di studio).

Responsabile di negozio in uno dei supermercati Consum Eroski. Ogni donna ha effettuato la pratica in un supermercato diverso.

- **Contenuti:** l'azione formativa si è strutturata in 145 ore teoriche nel FONDO FORMACION e in 90 ore di pratica lavorativa con funzioni di

#### A) PARTE TEORICA

PARTE TEORICA	Numero di ore
1. Azienda 1.1. Cultura organizzativa dell'azienda Eroski (5 ore)	15 ore
Comunicazione: le capacità personali nel contesto professionale	40 ore
Marketing	25 ore
Attività promozionali	20 ore
Sicurezza e igiene sul lavoro	20 ore
Controllo finanziario	25 ore
<b>TOTALE</b>	<b>145 ore</b>

#### B) PARTE PRATICA

PARTE PRATICA	numero di ore
Funzioni di Responsabile di negozio:  1. Servizi al cliente (qualità, messa a punto, tempi di attesa, attenzione personalizzata) 2. Organizzazione del centro (orari e calendari del personale, produttività) 3. Direzione dei gruppi (riunioni, definizione e controllo degli obiettivi, sviluppo delle risorse umane) 4. Gestione commerciale (definizione della gamma dei prodotti, delle attività promozionali nelle sezioni, controllo degli stock e delle perdite occulte) 5. Adeguamento delle competenze 6. Funzionamento amministrativo	90 ORE

- **Chi ha gestito il progetto:** Eroski e il FONDO FORMACION, congiuntamente

- **Metodo:**

1. La formazione **teorica** è stata realizzata nel FONDO FORMACION, dalle 9 alle 14, dal lunedì al venerdì.

2. La formazione **pratica** è stata compiuta successivamente a quella teorica rispettando l'orario di lavoro del personale che ricopriva l'incarico di Responsabile di negozio.

- **Tempo:** Due mesi e mezzo.

- **Persone di contatto:**
- Nell'ambito del Progetto Diana: Ángel Pascual (Capo Progetto) e Sara Ibarrola (Tecnico del Progetto Diana)
- Nell'ambito di Eroski: Cesar Igartua (Direttore delle Risorse Umane del settore nord di Eroski).

- **Livello di partecipazione delle organizzazioni:**

Il FONDO FORMACION e l'azienda Eroski hanno collaborato costantemente durante tutto il progetto. Di seguito vengono dettagliate alcune delle azioni compiute:

1. Firma dell'accordo di collaborazione tra il FONDO FORMACION e l'azienda Eroski per la messa in atto di pratiche lavorative nella stessa azienda per un valore di 40.000 pesetas. (Il costo della borsa di studio è stato sostenuto dal Progetto Diana).
2. I moduli tecnici che fanno specifico riferimento all'azienda Eroski sono stati impartiti dall'azienda stessa nel FONDO FORMACION (Cultura imprenditoriale dell'azienda Eroski, commercializzazione nel settore consumo, ecc.).
3. Coordinamento congiunto delle pratiche: Presenza nel FONDO FORMACION di un tutor che si è occupato delle attività pratiche e della sorveglianza per il positivo conseguimento delle stesse. Presenza costante in ogni supermercato Consum Eroski nel quale una delle donne realizzava le attività pratiche del/la Responsabile di negozio, incaricato/a di seguire costantemente il buono andamento delle pratiche stesse e della valutazione finale.

- **Valutazione dei risultati del processo:**

**Quadro schematico della partecipazione all'azione formativa**

Partecipanti	Partecipanti che hanno praticato da Eroski	Partecipanti selezionate per un contratto di lavoro da Eroski
14	9 <sup>2</sup>	6

<sup>2</sup> Il Progetto Diana garantiva la realizzazione di pratiche remunerate alle 14 donne che partecipavano all'azione formativa. Malgrado ciò, hanno partecipato solo 9 donne poiché il resto, per motivi diversi, hanno

1. La maggior parte delle 14 donne che hanno partecipato all'azione formativa avevano avuto, per diversi motivi, difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. Alcuni dei fattori di difficoltà vengono dettagliati più avanti. Non si tratta quasi mai di elementi isolati: nella maggior parte dei casi sono fattori collegati uno all'altro.

**1.1. Titoli accademici:**

Per alcuni dei titoli accademici delle donne che hanno partecipato al progetto l'inserimento nel mondo del lavoro risulta più complicato rispetto agli altri. È il caso delle lauree in ingegneria agronoma (ingegneria agricola e ingegneria delle tecniche agricole), poiché in alcuni dei settori che si adattano ai titoli delle donne si selezionano preferibilmente uomini. È anche il caso delle carriere relative alle Scienze Umane e Sociali (Pedagogia, Relazioni commerciali, Sociologia) poiché in generale sono studi con una forte presenza femminile e che quindi offrono minori possibilità di impiego.

**1.2. Età**

Partecipano all'azione formativa anche donne che hanno terminato gli studi universitari da diversi anni, con un eccellente curriculum vitae, un'età media superiore ai 30 anni, ma che hanno alle spalle un periodo prolungato di ricerca di lavoro.

**1.3. Altri**

- Impegni familiari
- Necessità di sviluppare determinate abilità sociali quali ad esempio la comunicazione (imprescindibile per affrontare, ad esempio, i colloqui di lavoro o qualsiasi altra fase dei processi di selezione avendo qualche garanzia di esito).

2. La valutazione generale conclusiva sul Progetto Diana è positiva poiché ha permesso a 6 donne di essere selezionate per l'incarico di Responsabile di negozio in uno dei supermercati Consum Eroski.

trovato lavoro nel periodo di tempo corrispondente alla realizzazione della parte teorica dell'azione formativa.

- **Ostacoli e soluzioni:**

1. **Ostacoli**

In generale, sono stati riscontrati dei problemi nel trovare un gruppo di donne interessate a realizzare questo tipo di azione formativa. Ciò è dovuto al fatto che era necessario presupporre un cambiamento sostanziale dell'obiettivo professionale e dell'itinerario di inserimento professionale delle donne.

2. **Soluzioni:**

Attraverso il processo di orientamento lavorativo si è riconosciuto che con una laurea si può accedere a posti di lavoro differenti e non espressamente relazionati agli studi universitari.

- **Aspetti che si possono considerare come esempi di buona pratica.**

1. Formazione di donne per l'inserimento in posti di responsabilità, con la possibilità di fare pratica in un posto adeguato a tale formazione.
2. Cambiamento a breve termine dell'obiettivo professionale di un gruppo di donne verso aree con maggiori possibilità di impiego.
3. Inserimento di un gruppo di donne come Responsabili di negozio in un supermercato.

## **6. GLOSSARI**

### **6.1. GLOSSARIO DI TERMINI ELABORATI DALLA RETE ECO-ACCIÓN POSITIVA**

### **6.2. LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ TRA DONNE E UOMINI**



## 6.1 GLOSSARIO DI TERMINI ELABORATI DALLA RETE ECO-ACCIÓN POSITIVA

### 6.1.1 CONCETTI FILOSOFICI E PSICOLOGICI

#### 1. Sesso e genere

**Sesso.** Uomo - donna. Si tratta di un fatto biologico. In funzione del sesso genetico, dei caratteri sessuali primari e dei caratteri sessuali secondari, gli esseri umani si definiscono, nella maggior parte dei casi, femmine e maschi.

**Identità sessuale:** non sempre l'identità sessuale coincide con il sesso biologico, come nel caso della transessualità.

**Genere.** Costruzione culturale secondo la quale alle persone vengono assegnati determinati ruoli, occupazioni, valori per il fatto di essere nati donne o uomini, presupponendo il possesso o la mancanza di determinate capacità in funzione del sesso biologico di appartenenza. In funzione di questa ipotesi, negli uomini vengono potenziate determinate capacità e si impedisce lo sviluppo di altre, e nelle donne se ne potenziano altre, diverse, impedendo quelle che si considerano “proprie degli uomini”. Il genere condiziona in modo estremo la personalità umana, così come le abitudini e le strutture sociali.

Siamo, in ogni caso, in presenza di un'evoluzione dinamica che tende a superare l'immobilità del sistema sesso-genere.

#### 2. Femminile/Donna

**Donna.** Essere umano femmina.

**Femminile.** Genere assegnato alle donne. Si tratta della costruzione culturale che riunisce tutte le caratteristiche che la società patriarcale impone alle persone che nascono donna. Tali attributi sono ipotesi ideologiche (stereotipi), aspettative su come devono essere le donne adulte o come devono svilupparsi le bambine per diventare delle donne socialmente accettabili.

Perciò la “maschera” femminile sta pregiudicando la vita di una persona prima che questa nasca. Se nasce una bambina, si spera che questa sviluppi la capacità di prendersi cura delle persone. Verrà educata perché sviluppi valori quali obbedienza, generosità, predisposizione a dedicarsi alle persone che la circondano, civetteria per poter piacere.

Non verranno potenziate in modo speciale: la sicurezza in sé stesse, l'autostima, la capacità di difesa personale, la predisposizione ad agire in pubblico... In definitiva, queste ed altre caratteristiche, ovvero la presenza delle une e l'assenza delle altre, si è soliti associarle al genere femminile.

#### 3. Maschile/uomo

**Uomo.** Essere umano maschio.

**Maschile.** Genere assegnato agli uomini. Si tratta della costruzione culturale che riunisce tutte le caratteristiche che la società patriarcale impone alle persone che nascono uomo. Tali attributi sono ipotesi ideologiche (stereotipi), aspettative su come devono essere gli uomini adulti o come devono svilupparsi i bambini per diventare degli uomini socialmente accettabili.

Perciò la “maschera” maschile pregiudica la vita di una persona prima che questa nasca. Se nasce un bambino, si spera che questo sviluppi la capacità di agire in pubblico e la “preoccupazione per le cose”, per la tecnica... Si potenzieranno in lui l'autonomia nei confronti dell'ambito pubblico, la sicurezza, l'autorità, l'aggressività, la competitività. Si considererà prioritario formarlo per l'assunzione dei lavori meglio retribuiti e di maggiore responsabilità possibile. Non verranno potenziate in lui la sensibilità, l'autonomia nei confronti della vita privata, la predisposizione a dedicarsi alle persone, le capacità per gestire la sua vita emozionale... In definitiva, queste ed altre caratteristiche, ovvero la presenza delle une e l'assenza delle altre, si è soliti associarle al genere maschile.

Il movimento femminista ha contribuito e contribuisce tuttora a trasformare il concetto di donna e di femminile, in modo che i soggetti si trovino immersi in una maggiore dinamicità e minore costrizione.

#### 4. Spazio pubblico/spazio privato

##### Spazio pubblico:

Dal punto di vista fisico: dicesi delle strade e di tutti i tipi di luoghi aperti, compresi gli edifici ed altri luoghi destinati a qualunque tipo di attività economica destinata al mercato, ai servizi collettivi, ai luoghi di ozio o di partecipazione collettiva, agli edifici e luoghi destinati all'esercizio dell'attività politica o all'amministrazione degli affari generali. Dicesi di tutto ciò che non è l'abitazione. Spazio assegnato al genere maschile.

Dal punto di vista simbolico: l'esercizio dell'attività economica retribuita, l'esercizio della partecipazione pubblica, l'esercizio del potere dell'attività intellettuale, il luogo per la ricerca del successo, il luogo d'incontro dei grandi collettivi umani, con questioni globali e lontane... Spazio assegnato al genere maschile.

#### **Spazio privato:**

Dal punto di vista fisico: l'abitazione. Spazio assegnato al femminile

Dal punto di vista simbolico: L'esercizio della cura degli altri, del mondo affettivo, delle capacità emozionali, del lavoro non retribuito, il luogo dell'amore, della pazienza, dove viene garantita la perpetuazione delle specie e di tutti i loro membri, quello del riposo... Spazio assegnato al femminile.

Entrambi gli spazi hanno tradizionalmente significati diversi per gli uomini e per le donne, in virtù dell'assegnazione del genere. Per esempio la casa è stata per gli uomini il luogo del riposo, e non è stato così per le donne.

Si assiste ormai in maniera diffusa nell'ambito europeo ad una rottura della rigida separazione tra il pubblico e il privato, ad una penetrazione di ogni sfera nell'altra. Siamo in presenza di un movimento consolidato delle donne verso la sfera pubblica e di una rivalutazione degli aspetti considerati privati. Alcuni esempi: la necessità di contabilizzare nei bilanci nazionali il lavoro familiare e di cura effettuato dalle donne, l'aver portato all'attenzione pubblica aspetti della sessualità come il dibattito sull'aborto o sulla violenza sessuale o lo sviluppo delle politiche sociali.

#### **5.- Sessismo, pregiudizi sessisti**

*Sessismo: "Il sessismo definisce l'ideologia della supremazia maschile, della superiorità dell'uomo e le credenze che la appoggiano e la conservano. Il sessismo e il patriarcato si sostengono a vicenda".*  
Gerda Lerner

Attitudine nella quale si produce un comportamento diverso rispetto ad una persona per il fatto che si tratti di un uomo o di una donna. Tali atteggiamenti non sono solo diversi, ma presuppongono una gerarchia e una discriminazione. Storicamente questa attitudine è stata caratterizzata dal disprezzo e dalla riduzione del valore, per eccesso o per difetto di ciò che sono o di ciò che fanno le donne.

Il termine è stato coniato per analogia con il termine "razzismo" per mostrare che il sesso è per le donne un fattore di discriminazione, di subordinazione e di minore considerazione.

Pregiudizi sessisti: *"Giudizi di valore, forme del pensiero che si acquisiscono a partire da un'accettazione esplicita ed implicita della gerarchizzazione del collettivo degli uomini e delle donne. Idea preconcepita che si costruisce nel momento in cui si arriva ad accettare il predominio della cultura maschile, come se fosse un fatto naturale".*

(María José Urruzola).

#### **6. Stereotipi sessisti**

**Stereotipi.** Si definiscono stereotipo qualunque modello che, basandosi su pregiudizi, venga applicato ad un gruppo umano, presupponendo che tutti o ognuno dei membri del gruppo rispondano allo stesso modello di riferimento.

Si tratta di:

- idee preconcepite,
- opinioni stabilite
- si trasmettono di generazione in generazione,
- si evolvono più lentamente rispetto alla realtà sociale.

Tipi di stereotipi: -etnici, nazionali, professionali, sessuali...

#### **Esempio di stereotipi:**

- Attributi maschili quali il colore azzurro, l'autonomia in pubblico, l'aggressività, il potere, la capacità tecnica, l'abilità nello spazio, la razionalità, la forza fisica, l'autorità, la decisione ... o il torpore emotivo, l'incapacità di valutare i dettagli, la violenza, la dominanza, l'inflessibilità.

- Attributi femminili come il colore rosa, l'autonomia nel privato, la sensibilità, la delicatezza, l'abilità emotiva, la generosità, la capacità per il lavoro di cura, la capacità di seduzione, le capacità comunicative, la fluidità verbale... o il torpore tecnico, il pensiero concreto, la debolezza, la sottomissione, la subordinazione, la scarsa abilità nello spazio...

Conseguenze degli stereotipi: *condizionano la personalità, impongono il comportamento in base a quello che ci si aspetta, interiorizziamo dei valori e dei ruoli marcati da essi.*

*Permettono di scaricare impulsi inaccettabili che però sono giustificati dallo stereotipo. Giustifica attitudini e atteggiamenti verso il gruppo.*

Colectivo Escuela no Sexista de Murcia

#### **Stereotipi sessisti:**

Modelli che, basati su pregiudizi, si applicano al gruppo degli uomini o a quello delle donne, supponendo che tutti i componenti del gruppo rispondano allo stesso modello perché appartengono a uno o all'altro sesso.

Gli stereotipi sessisti influenzano i comportamenti degli uomini e delle donne.

#### **Conseguenze degli stereotipi sessisti:**

Influenzano lo sviluppo, rendendolo parziale e unilaterale. Danneggiano la donna, rendendola un essere subordinato e alienato. Danneggiano l'uomo, rendendone difficile l'emotività e la tenerezza, limitandone la capacità delle relazioni interpersonali, conducendo all'identificazione della felicità con il successo.

Colectivo Escuela No Sexista de Murcia

È importante sottolineare l'assoluta mancanza di obiettività degli stereotipi, la cui conoscenza è, malgrado ciò, interessante per verificare dove e come influiscono su di noi o che accade se vengano screditati.

#### **7. Patriarcato o sistema patriarcale.**

(Possibile sinonimo: "sistema sesso-genere")

"Nella sua accezione più ampia, è la manifestazione e l'istituzionalizzazione del dominio maschile sulle donne e sui bambini della famiglia e l'allargamento di questo dominio sulle donne verso la società nel suo complesso... Si tratta di un modello di organizzazione sociale basato sulla supremazia degli uomini rispetto alle donne".

Gerda Lerner

Va sottolineato che questo sistema per potersi conservare ha avuto bisogno del consenso degli uomini e delle donne, e che questo è successo nel passato, poiché nel presente il concetto si sta incrinando: le donne non accettano, non appoggiano e non sostengono più la supremazia maschile. Va notato, pertanto, che si tratta di un sistema in evoluzione, che tende a modificare le sue

manifestazioni per riuscire a sopravvivere. Si parla ad esempio del "patriarcato dei fratelli".

#### **8. Androcentrismo**

(Dal greco aner-andrós = maschio).

"Punto di vista di uno studio, di un'analisi o di una ricerca da una prospettiva unicamente maschile e utilizzo successivo dei risultati come validi per la generalità degli individui, uomini e donne. Questo tipo di punto di vista è stato messo in atto sistematicamente dagli scienziati, che hanno così deformato rami della scienza come la storia, l'etnografia, l'antropologia, la medicina, la psicologia e così via".

(Victoria Sau)

Si tratta di un punto di vista, di una forma del guardare obliqua, che prende il maschio come metro di misura delle cose. È una visione parziale del mondo, che considera che ciò che hanno fatto gli uomini è ciò che ha fatto l'umanità, o, al contrario, che tutto ciò che è stato realizzato dal genere umano è stato compiuto dagli uomini. Consiste nel pensare che ciò che è giusto per gli uomini è giusto per l'umanità e nel credere che l'esperienza maschile includa e sia la misura delle esperienze umane. In definitiva significa dare valore soltanto a ciò che hanno creato gli uomini.

#### **9. Femminismo**

Movimento sociale e politico che difende l'uguaglianza delle opportunità e dei risultati tra uomini e donne. In Europa, inizia formalmente alla fine del secolo XVIII, sebbene non avesse al momento ancora adottato questa definizione. Agli albori della Rivoluzione Francese, nel 1791, Olympia de Gouges pubblica i "Diritti della donna e della cittadina", replica femminista della "Dichiarazione dei diritti dell'uomo" (1789). Presuppone la presa di coscienza delle donne come gruppo, dell'oppressione e della discriminazione della quale sono state soggette, che per questo le muove all'azione per ottenere l'emancipazione o la liberazione, proponendo a tal fine una trasformazione profonda dell'organizzazione sociale.

Oltre ad essere un movimento sociale e politico, il femminismo è un pensiero scientifico, perché offre un paradigma interpretativo della realtà globale, delle donne e degli uomini.

È un movimento che ha provocato un profondo cambiamento sociale, che è possibile definire come rivoluzionario.

### **10. Analisi dalla prospettiva di genere**

Analizzare e intervenire rispetto alla realtà tenendo in conto le differenti condizioni, situazioni e necessità delle donne e degli uomini in un contesto e in un momento sociale determinati.

### **11. "Mainstreaming"- Trasversalità**

Il termine significa letteralmente "collocazione all'interno della corrente principale", e deve essere inteso come l'abbandono di tutte le posizioni di ghetto nella politica delle donne a favore della diffusione di un punto di vista fondato sulla differenza di genere in tutte le politiche e in tutti gli ambiti istituzionali e della società civile, nella quale si deve applicare sistematicamente la prospettiva di genere in tutte le azioni, i programmi e in tutte le fasi di pianificazione, esecuzione e valutazione.

### **12. Empowerment – Acquisizione del potere**

È stato uno dei concetti centrali della IV Conferenza Mondiale delle Donne che si è tenuta a Pechino nel 1995 e ha due dimensioni:

Individuale: si riferisce alla necessità che le donne prendano coscienza del potere che hanno individualmente e collettivamente per ottenere il recupero della dignità come persone.

Sociale: fa riferimento alla necessità che le donne siano presenti nei luoghi dove si prendono le decisioni, ovvero che esercitino il potere politico.

### **13. Ruoli sessuali**

Ruoli sociali giocati dagli uomini o dalle donne in funzione degli obblighi di genere.

### **14. Identità**

*Da un punto di vista antropologico, l'identità coinvolge tutti i componenti che costituiscono una persona; viene definita a partire da elementi che la differenziano singolarizzano e la rendono differente o simile ad altre. Esistono diversi fattori determinanti che formano l'identità: il primo e più importante è il genere, gli altri sono: la classe, la nazionalità, l'età, l'etnia, la religione, ecc.*

*Si organizzano tramite una metodologia socioculturale storica, che vuol dire che le identità non si creano spontaneamente ma sono costruite e per tanto sono il prodotto delle società.*

### **Marcela Lagarde**

La ricerca della vera identità porta con sé tra gli altri aspetti l'eliminazione delle barriere imposte dal genere. Tanto le donne quanto gli uomini sono determinate e determinati dai differenti stereotipo sessisti che portano con sé valori differenti; in

questo modo le donne sono costruite socialmente con i valori della sottomissione, della rassegnazione, eccetera, mentre gli uomini apportano la forza, la supremazia, ecc.

### **15. Autostima**

Si tratta dell'insieme delle idee, delle percezioni e delle immagini che ha una persona di se stessa, in termini di valore; è la qualificazione che ognuno ha di se stesso, sia come persona che in relazione ad alcuni aspetti di se stessa. L'attenzione e il rispetto verso se stesse dipendono dal sentirsi amate per il solo fatto di esistere e di sapersi valide, nel senso di poter risolvere problemi o di realizzare apprendimenti.

Ana Maria Daskal

La determinazione che subiscono le donne per le caratteristiche del genere assegnato, porta come aggiunta un basso livello di autostima. Valori come la dipendenza, lo sviluppo nell'ambito privato o la supremazia maschile (androcentrismo) collocano le donne in una situazione difficile dalla quale sviluppare una giusta e ponderata opinione su se stesse.

### **16. Assertività**

È la forma di espressione o di comportamento, effettiva socialmente, che permette di sostenere i propri diritti senza intaccare i diritti degli altri. È una caratteristica caratteriale, per tanto può essere imparata.

È l'atteggiamento che dovremmo considerare proprio delle persone mature, che provano un profondo rispetto tanto per sé stesse quanto per gli altri, e che sono capaci di farsi valere, di rivendicare quello che le appartiene, di chiedere ciò che ritengono sia loro dovuto e di negarsi a fare ciò che non vogliono fare o che ritengono di non voler fare.

L'assertività si distingue tanto dalla sottomissione, - attributo del femminile - quanto dall'aggressività - attributo del maschile.

### **17. Visibilità/Invisibilità delle donne**

Definiamo invisibilità la sottovalutazione sociale delle donne e delle loro azioni. Tale sottovalutazione dalla cultura androcentrica arriva fino all'estremo del fatto che le analisi sociali abituali non percepiscono dati molto importanti per la vita delle donne e per lo sviluppo sociale.

L'invisibilità è legata a tre fattori:

a) la subordinazione del femminile al maschile nel sistema sesso/genere, con la conseguente condizione di inferiorità;

- b) l'assegnazione dello spazio del privato alle donne e dello spazio pubblico agli uomini;
- c) la sottovalutazione che accompagna lo spazio privato rispetto a quello pubblico.

Continuare a guadagnare in visibilità, o nell'equivalenza delle opere delle donne e degli uomini implica:

- a) restituire il valore all'apporto dell'opera femminile nella società, tanto quelle che apportano allo sviluppo umano quanto quelle che si sviluppano nell'ambito del privato quanto ancora quelle che incidono nel pubblico ma rimangono nascoste perché provengono da donne;
- b) la pratica della sorellanza: di fronte alla perdita di autorità che mette in atto il patriarcato nei confronti delle donne, la sorellanza sarà una fonte di autorità mutuamente condivisa;
- c) il lavoro sull'autostima delle donne, in modo che queste si riconoscano e facciano riconoscere il proprio valore e quello delle loro opere;
- d) tendere al superamento del maschile e del femminile, a favore di una autentica diversità individuale, eliminando la subordinazione di un gruppo umano dall'altro.

### 6.1.2 Concetti etico giuridici

#### 1. Uguaglianza/ineguaglianza.

L'uguaglianza si definisce come una relazione di equivalenza, nella quale, vale a dire, i soggetti hanno lo stesso valore, e proprio per questo sono uguali.

L'uguaglianza come principio presuppone il diritto di tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, sesso o religione, di conseguire il proprio progresso materiale e sviluppo spirituale con completa libertà e dignità, con sicurezza economica e con uguali opportunità.

L'ineguaglianza, nel senso di opposta all'uguaglianza, sarebbe sinonimo di discriminazione. Però, come vedremo più avanti (vedi discriminazione), non tutti i trattamenti ineguali sono discriminatori, ma, al contrario, il principio di uguaglianza applicato con giustizia obbliga a "trattare ugualmente gli uguali ma anche trattare in modo ineguale coloro che non sono uguali". Sia l'uguaglianza che l'ineguaglianza vengono qualificati secondo la causa, la finalità o l'obiettivo, in modo che non tutti i trattamenti ineguali violano il principio di uguaglianza, sempre che alla base di questo trattamento ineguale ci sia una causa ragionevole ed una proporzione tra l'obiettivo ricercato e la misura

adottata. Pertanto un trattamento ineguale non solo può essere giusto, ma bensì esigibile se l'obiettivo da conseguire è combattere la discriminazione indiretta o occulta.

#### 2. Equità/Parità

L'Equità è un valore di giustizia e moderazione, desiderabile nei comportamenti umani, non sempre accolto dalle legge ma richiesto nell'interpretazione di essa.

Dovere o attributo richiesto ai giudici nella loro missione di Diritto.

La Parità è un equilibrio di doppio vincolo. Equilibrio tra parti equivalenti, contrappeso che esclude privilegi e discriminazioni.

#### 3. Ineguaglianza/differenza

##### Differenza

Caratteristiche che distinguono una cosa da un'altra.

Qualità, varietà, diversità, peculiarità che riconosce la singolarità delle persone e dei pensieri, come un fatto positivo per lo sviluppo umano.

La differenza tra gli esseri umani particolarmente diversi, è un diritto naturale alla protezione del patrimonio che arricchisce le società.

##### Disuguaglianza (vedi punto «1»)

#### 4. Uguaglianza formale/uguaglianza reale

L'Uguaglianza Formale è quella che obbliga a trattare tutta la cittadinanza senza discriminazioni, ed in virtù di questa si impedisce la discriminazione diretta per motivi di sesso, religione, cultura, ecc.

L'Uguaglianza reale sarebbe l'applicazione effettiva dell'uguaglianza formale, come ordine dato sia ai poteri pubblici che alla società nel suo complesso.

#### 5. Uguaglianza di opportunità e di risultati

L'Uguaglianza di Opportunità è il principio che, applicato dai Poteri Pubblici e da tutta la società, permette che lo sviluppo delle persone ed il loro accesso ai beni materiali o simbolici che offre la società (entrate monetarie, potere, tempo libero, godimento, riconoscimento...) non venga limitato da nessun tipo di discriminazione, né diretta né indiretta.

L'uguaglianza di risultati è la conseguenza dell'applicazione corretta del principio di uguaglianza.

## 6. Discriminazione

Viene definito discriminazione qualunque trattamento pregiudizievole nei confronti di determinati gruppi caratterizzati da una situazione storica di emarginazione (razza, religione, ideologia politica, sesso, ecc.), ed a coloro ai quali è stato sistematicamente ostacolato l'esercizio dei propri Diritti Fondamentali.

La discriminazione diretta è quella che si osserva nelle Leggi o normative di qualsiasi tipo "È ogni tipo di trattamento - azione od omissione - che risulti pregiudizievole nei confronti di qualcuno, avente come condizionamento patente la causa della discriminazione che si cerca di sradicare da parte della normativa di tutela antidiscriminante: razza, cultura, condizione fisica e, come nel nostro caso, sesso.

Per esempio, si produce una discriminazione diretta quando non si assumono donne o si conservano i posti di lavoro solo agli uomini.

La Discriminazione indiretta consiste nel trattamento apparentemente neutro, cui effetto sulla collettività è negativo e caratterizzato da alcune delle cause di discriminazione che si cerca di sradicare.

Una discriminazione indiretta è ad esempio quella che stabilisce una condizione o requisito che è più difficile da soddisfare per le donne che per gli uomini e che non è né necessaria né imprescindibile. Per esempio: esigere un'altezza di 1,75 per determinati posti di lavoro.

## 7. Azione positiva/azione protettiva

L'Azione positiva è un sistema temporaneo di vantaggio o compensazione che copre un deficit individuale o collettivo sofferto da determinate persone in qualsiasi ambito della vita sociale o personale.

Le Azioni positive sono delle misure di appoggio e di spinta il cui fine è che le donne percorrano lo spazio che le separa dallo sviluppo di cui godono "la maggior parte degli uomini", permettendo loro non solo di raggiungere l'obiettivo della Parità di Opportunità ma anche quello della Parità di Risultati. In tal senso le donne e gli uomini devono essere trattati in modo ineguale, dal punto di vista formale

Le Azioni Protettive sono quelle che tradizionalmente hanno difeso le donne nei confronti del lavoro (aspetti relativi alla maternità, età, ecc.).

Rispondono alla concezione tradizionale del ruolo sociale e lavorativo delle donne, che vengono concepite come soggetti deboli, e si pongono come obiettivo prioritario la protezione contro i rischi del lavoro, ma in realtà si traducono in un rincaro della manodopera femminile e, di conseguenza, nella loro espulsione dal mercato del lavoro, obbligandole a far parte dell'economia sommersa.

Tipo di azione	Ideologia ispiratrice	Intervento	Risultato
Azione positiva	Uguaglianza tra uomini e donne	Compensatrice, riequilibratrice	Riequilibrio, progresso
Azione di tutela	Inferiorità della donna rispetto all'uomo	Tutela, perpetua la disuguaglianza	Perpetuazione della disuguaglianza

## 8 Azione positiva/Discriminazione positiva

Discriminazione positiva è una misura differenziatrice cui obiettivo è privilegiare le persone che appartengono a un gruppo svantaggiato.

Mentre l'azione positiva agisce generalmente sulle condizioni di accesso ai diritti al "punto di partenza", la discriminazione positiva di solito agisce su ciò che possiamo chiamare "punto di arrivo". Cioè, si propone la consecuzione di un risultato concreto cercando di garantirlo.

Concetto	Ideologia ispiratrice	Agisce su	Incide su	Efficacia	Durata	Risultato
Azione positiva	Uguaglianza	Situazioni di disuguaglianza generalizzata	Condizioni di accesso ai diritti	a medio/lungo termine	temporanea	progresso
Discriminazione positiva	Uguaglianza	Situazioni concrete di disuguaglianza	L'esercizio dei diritti	a breve termine	temporanea	progresso

Un esempio di azione positiva sono le misure relative alla promozione della presenza delle donne in quei settori in cui sono sotto rappresentate (per esempio: corsi di formazione specifici per donne, ecc). Queste misure possono concludersi o no nella contrattazione, ma sono comunque misure che cercano di garantire l'uguaglianza dal punto di partenza.

Un esempio di discriminazione positiva potrebbe essere, nella selezione del personale, optare per una donna tra i candidati/le candidate in una situazione di uguaglianza di condizioni, per coprire un posto di lavoro in un settore tradizionalmente maschile (garantendo i risultati dal punto di partenza).

### 6.1.3 Concetti di economia

#### 1. Lavoro/impiego

Lavoro: Attività umana che crea intenzionalmente un bene o un servizio utile a chi la svolge o ad altri esseri umani.

Tradizionalmente, il "lavoro" è stato identificato con "l'attività che conduce alla creazione di beni o servizi destinati al mercato". Si tratta di una definizione sessista, visto che esclude il lavoro non retribuito, che ancora oggi continua ad essere svolto per la maggior parte da donne

Impiego: Attività lavorativa il cui prodotto sono beni o servizi destinati al mercato e per i quali si riceve una retribuzione. Si è soliti confonderlo con il "lavoro", però quest'ultimo è un concetto più ampio.

#### 2. Lavoro Produttivo/Lavoro Riproduttivo

Lavoro produttivo: produzione di beni e servizi destinati al mercato la cui realizzazione è remunerata e contabilizzata dal PIL.

Lavoro riproduttivo: si riferisce alla produzione di beni e servizi non commercializzabili. 4 gratuito e include numerosi compiti che si svolgono nello spazio familiare sia dentro che fuori dell'abitazione.

Contraddizioni attuali esistenti tra lavoro produttivo e riproduttivo: i meccanismi economici globali nel mondo capitalista rispondono alla seguente divisione sessista del lavoro retaggio della storia.

1. Organizzazione del lavoro: i tempi di lavoro attuali si basano sul fatto che esistono alcune persone non retribuite che si occupano della riproduzione, ed altre, libere da questi obblighi, che si occupano della produzione

2. La distribuzione dei tempi di lavoro tra uomini e donne è molto diversa. Legalmente, uomini e donne lavorano lo stesso numero di ore e percepiscono lo stesso stipendio. Nella realtà, generalmente le donne svolgono meno ore supplementari e percepiscono uno stipendio più basso; gli uomini occupano preferibilmente i posti di responsabilità. Di conseguenza le donne hanno meno possibilità di accedere all'uguaglianza reale.

3. Diversificazione tra le generazioni. Dovuto a un cambio di mentalità o di tessuto economico, si stanno superando le divisioni sessiste del lavoro: da una parte vi è tra le donne un desiderio di trovare uno sbocco alla loro alta scolarizzazione, d'altra parte è sempre più necessario contribuire all'economia familiare con due stipendi e condividere il lavoro riproduttivo.

#### 3. Popolazione attiva/popolazione disoccupata/popolazione occupata

Popolazione attiva. Nella terminologia corrente "popolazione attiva" vuol dire quella che è in età lavorativa, che svolge un lavoro remunerato o che lo cerca in modo ufficiale. Con queste definizioni, il tasso di attività femminile è molto più basso di quello maschile, perché non vengono alla luce una serie di lavori (non di posti di lavoro) che le donne svolgono frequentemente.

**Disoccupazione.** Si intende per popolazione in situazione di disoccupazione quella che è ufficialmente in cerca di lavoro, registrandosi presso i corrispondenti organismi

**Occupazione.** Si intende per popolazione occupata quella che svolge un'attività lavorativa retribuita nel mercato regolamentare. Il tasso di occupazione delle donne è più basso di quello degli uomini. Se tutte le casalinghe si iscrivessero presso gli uffici di disoccupazione, il tasso di occupazione si abbasserebbe spettacolarmente. Nelle analisi di tipo abituale, lo scarso livello occupazionale delle donne viene relazionato con:

La segregazione occupazionale, sia orizzontale che verticale, favorisce la permanenza degli stereotipi nelle professioni e nelle funzioni.

Le difficoltà per combaciare il lavoro produttivo e il lavoro riproduttivo limitano la mobilità e la flessibilità del tempo delle donne.

#### **4. Sottoccupazione, precarietà lavorativa, "lavoro atipico"**

Il sottoimpiego è quello che non risponde alla caratteristiche standardizzate per quanto riguarda il posto fisso, la durata del contratto e il tipo di contrattazione.

All'estremo della precarietà si trova il lavoro sommerso che non figura nei registri ufficiali o delle amministrazioni.

Tra il lavoro regolare e quello precario esistono innumerevoli tipi di contrattazione. In principio questi nuovi modelli di contrattazione non sono negativi, ma dal momento in cui vengono offerti con più frequenza agli uomini che alle donne, diventano un motivo di segregazione.

La legislazione parla di uguaglianza di opportunità non come un valore finale ma come un cammino, non come una conquista ma come un processo di adattamento alle situazioni.

#### **5. Mercato del Lavoro**

Tradizionalmente se definisce mercato il luogo dove si realizza lo scambio di beni e servizi. Parlando di mercato del lavoro ci riferiamo al luogo in cui le persone fisiche o giuridiche offerenti (persone che offrono la loro forza lavoro a cambio di una retribuzione) e le persone o imprese che richiedono forza lavoro si incontrano per realizzare un scambio.

Si dice che la rivoluzione dell'informazione e la globalizzazione degli scambi porterà la progressiva

sparizione dei posti di lavoro tradizionali, stabili e a tempo pieno.

Questa tendenza agisce a tutti i livelli accademici. I profili richiesti oggi dal mercato sono:

Persone specializzate, capaci di trasferire le competenze da un posto di lavoro a un altro, in formazione permanente, flessibili ai cambiamenti, con capacità di integrarsi in équipe, di organizzarsi. Queste caratteristiche danno maggiore facilità alle donne, dato che storicamente hanno sempre fatto combaciare più lavori.

#### **6. Divisione del lavoro/divisione del tempo libero**

Superare la divisione sessuale nei diversi settori e nell'ozio presuppone un'azione in due ambiti: il pubblico e il privato.

Nell'ambito pubblico, facilitare lo scambio di mentalità attraverso l'educazione, i mezzi di comunicazione e le politiche di Azione Positiva.

Nell'ambito privato, assicurare la corresponsabilità di un'uguale distribuzione del lavoro riproduttivo nello spazio familiare.

##### **6.1.4 Concetti pedagogici e del lavoro**

###### **1. Coeducazione**

È un processo intenzionale di intervento tramite il quale viene potenziato lo sviluppo completo della personalità senza barriere di genere, correggendo ed eliminando il sessismo culturale ed ideologico e la ineguaglianza delle donne. Presuppone una educazione integratrice del mondo e l'esperienza delle donne.

###### **2. Scuola Mista/Scuola Coeducativa**

La scuola mista è un'istituzione patriarcale che riproduce la cultura ed i valori fino a poco tempo fa esclusivamente maschili, frequentata da bambini e bambine. Non presenta una vera e propria socializzazione che rompa le barriere della mancata conoscenza tra ragazzi e ragazze, in quanto l'unica via aperta è quella della maschilizzazione di interessi ed attitudini.

La scuola coeducativa è un'alternativa globale all'insegnamento in quanto implica un processo che mette in causa cosa si insegna, come viene insegnato e perché viene insegnato. La scuola coeducativa prepara alla vita e prende in considerazione che in questa esistono due ambiti: quello pubblico e quello privato, e che tutte le persone devono svilupparsi in ciascuno di questi senza limitazioni interposte.



### **3. Itinerario di inserimento nel lavoro**

Processo interattivo tra le persone, le istituzioni (di formazione, educazione, sociali...) e il mercato, che ha una continuità nel tempo non lineare e multifattoriale che si traduce nelle donne in un trattamento non ugualitario e condizionato a livello personale per la propria autostima e per l'immagine nella società (genere).

#### **Itinerario Personale**

Processo svolto da una persona che decide di cercare un posto di lavoro fino a quando lo trova e durante tutta la sua vita lavorativa. E' un percorso di possibilità e impossibilità condizionato dal genere, dalla formazione economico-sociale, professionale e geografica.

#### **Orientamento per l'inserimento nel lavoro**

Processo intenzionale di sostegno alle persone durante il loro processo di scelta di un progetto professionale, e di ricerca di un impiego autonomo o dipendente. Un programma adeguato di Orientamento all'Inserimento nel Lavoro prende in considerazione:

- che ad ogni persona venga garantita la completezza dell'itinerario (vedi "Itinerario di inserimento nel lavoro"). Si articola principalmente in due fasi:

1<sup>a</sup> fase: ESPLORAZIONE, personale (attitudini, capacità,...), ambiente (sociale, economico...)

2<sup>a</sup> fase: AUTOORIENTAMENTO

- che il processo sia progettato nella sua totalità in modo che sia sempre presente la prospettiva di genere, cioè: che siano presenti sia il lavoro produttivo che quello riproduttivo, l'ambito pubblico e l'ambito privato, e che siano anche presenti le caratteristiche impresse dal genere alla personalità.

#### **Auto-orientamento**

Si tratta di un modello di orientamento che abilita strumenti finalizzati a che ogni persona sviluppi liberamente il proprio modello di vita e professionale, distante dagli svariati pregiudizi e condizionamenti, badando fondamentalmente alle proprie capacità e al potenziamento di queste ultime, così come all'interpretazione autonoma dei dati del mercato del lavoro.

I valori attribuiti alle donne mediante il genere femminile condizionano il ruolo che ognuna deve svolgere all'interno della società nel modo seguente: passivo nell'ambito pubblico e troppo

attivo in una parte del privato. In tal modo lo sviluppo delle capacità per la scelta di un modello di vita rimane abbastanza ristretto a causa dell'esclusione parziale di un ambito e l'eliminazione completa dell'altro. L'auto-orientamento è specialmente positivo per le donne, in quanto si tratta di una formula che ricerca lo sviluppo dell'identità della persona, in particolar modo la scoperta della propria identità, libera dai condizionamenti provocati dagli stereotipi.

#### **Accompagnamento all'inserimento nel lavoro**

Azione portata a termine da professionisti che collaborano alla guida delle persone che si trovano nel processo di definizione del proprio progetto professionale o di ricerca di impiego. In senso lato questa azione può comprendere l'itinerario di inserimento nella sua totalità.

Gli ostacoli oggettivi e soggettivi delle donne nei confronti del lavoro possono essere mitigati o superati con un accompagnamento all'inserimento adeguato. Si tratterebbe di appoggiare, da parte dei poteri pubblici, questo tipo di processi per mezzo di **azioni positive**, cioè azioni di trattamento speciale e favorevole nei confronti delle donne motivato dalla loro condizione di subordinazione sociale ed emarginazione storica. Nell'ambito dell'autoimpiego, per esempio: sovvenzioni alla creazione da parte di donne di imprese, o all'assistenza tecnica di cui queste hanno bisogno, o alla loro formazione imprenditoriale, vivai di imprese di donne... Nel caso di impiego dipendente: sovvenzioni alla contrattazione dei collettivi femminili...

### **4. Progetto di vita/progetto professionale**

La definizione di un progetto di vita e di un progetto professionale è particolarmente importante per superare l'insieme delle circostanze familiari e sociali che ci conducono verso una vita non scelta da noi.

Di solito le persone non hanno l'opportunità di fare progetti per la propria vita. Al contrario un insieme di circostanze familiari e sociali ci conducono verso una vita che non abbiamo scelto. In questo contesto è possibile che gli stereotipi sessisti, classisti, ecc. condizionino seriamente la persona che non abbia un progetto proprio, facendola terminare in un tipo di vita imposta da fattori alieni alla propria scelta.

Perché un progetto di vita e professionale si sviluppino liberamente, è necessario che uomini e donne abbiano il tempo e lo spazio necessario per costruirlo. In questo processo si devono eliminare le

barriere che impediscono all'essere umano di raggiungere un'evoluzione giusta. La barriera maggiormente determinante in quello che è lo sviluppo dell'identità è quella del potere del genere, che condiziona comportamenti ed attitudini di uomini e donne di fronte alla vita e alle loro scelte. Le donne, condizionate dal genere femminile scelgono un progetto professionale e di vita al servizio delle altre persone, mentre gli uomini, ugualmente condizionati, scelgono un progetto pubblico che abbia un riconoscimento.

### **5. Professione/Occupazione/Qualificazione**

**Qualificazione:** insieme di capacità ed abilità che possiede una persona per lo svolgimento di uno o di diversi impieghi. Nel concetto attuale di qualificazione, visti i cambiamenti costanti in seno al mercato del lavoro, un ruolo importantissimo è quello della polivalenza della formazione acquisita, cioè la possibilità di trasferimento delle conoscenze ai diversi contesti e la capacità di continuare ad apprendere durante tutta la vita.

**Occupazione:** Luogo di lavoro ed insieme di attività che caratterizzano un posto di lavoro.

**“Occupabilità”:** capacità di occupare uno o più posti di lavoro.

**Professione:** Combinazione di qualificazione ed esperienza nell'esercizio di un posto di lavoro in concreto o di vari posti affini.

Nell'ultimo decennio si è prodotto in tutta Europa un considerevole aumento di alcune variabili della qualificazione delle donne. In concreto, si stanno producendo risultati accademici più elevati tra le giovani che tra i loro coetanei di sesso maschile. Tuttavia, altri aspetti che forniscono qualificazione e professionalità, come l'esperienza professionale in occupazioni concrete, sfavoriscono le giovani, che sopportano la disoccupazione giovanile in percentuali maggiori che i giovani. Delle politiche serie che affrontino la disoccupazione giovanile devono tenere in conto la prospettiva di genere.

### **6. Azione imprenditoriale**

Dicesi di qualunque iniziativa diretta ad iniziare un'attività. In questo contesto ci riferiamo ad un'attività economica. Si dice che, data la struttura attuale del mercato del lavoro, è essenziale la diffusione della cultura imprenditoriale per diminuire gli indici di disoccupazione, rispondendo allo stesso tempo alle nuove domande di prodotti e servizi che sorgono grazie all'evoluzione sociale.

Per quanto riguarda le donne, dati i bassissimi indici di presenza nell'imprenditoria registrato dalle donne europee, è necessario promuovere tra di loro la cultura imprenditoriale, però bisogna tenere in considerazione gli ostacoli oggettivi e soggettivi creati dalla cultura dei generi (vedi "autoimpiego") ed affrontarli mediante politiche specifiche.

### **7. Autoimpiego/Impiego dipendente**

**Autoimpiego:** creazione autonoma dell'impiego da parte della persona interessata. Ciò richiede il disporre di un prodotto o servizio da offrire ed uno spazio disponibile nel mercato per questo prodotto o servizio. I modi di autoimpiegarsi sono vari: le imprese societarie, il lavoro autonomo o professione indipendente... Nella società di tipo patriarcale autoimpiegarsi non è una scelta frequente tra le donne, in quanto richiede delle caratteristiche personali non associate al genere femminile (rischio, indipendenza, capacità di successo, autostima alta...). Ciononostante vengono associati al genere femminile alcuni aspetti preziosi per quanto riguarda l'impresa cooperativa o imprese affini: cooperazione, spirito di gruppo, comprensione e tolleranza, flessibilità... nelle politiche a favore dell'autoimpiego femminile bisogna potenziare al massimo ambedue i tipi di capacità nelle potenziali imprenditrici.

Per conseguire un impiego dipendente, entrano in gioco:

- le capacità di cui dispone la persona che offre la propria forza lavoro per occupare un posto.
- il concetto di sé stessa e delle proprie capacità, così come l'abilità per renderle evidenti della persona che offre la propria forza lavoro.
- l'immagine dell'impresa potenzialmente contrattante presso la persona offerente.

Il secondo e terzo aspetto sono quelli in cui le donne sono sfavorite. Da una parte non si è soliti incentivare presso il genere femminile né un alto concetto di sé stesse né la capacità di autopubblicizzarsi. Dall'altra, non è frequente incontrare nelle imprese una lettura non sessista delle capacità delle persone da contrattare.

Nelle politiche a favore dell'impiego delle donne è importante potenziare presso le richiedenti impiego un migliore concetto di sé stesse, e presso le imprese un'immagine positiva delle capacità delle donne.

## **8. Promozione professionale. Promozione delle donne. Tetto di cristallo.**

Promozione professionale: con questo concetto ci riferiamo alla possibilità di una persona che occupa un determinato posto di lavoro di ascendere di categoria lavorativa (con il conseguente aumento sia di capacità decisionale che di entrate) all'interno di un'impresa, amministrazione o organizzazione.

La possibilità di ascesa è condizionata quasi dalle stesse variabili che nel caso dell'accesso a un posto di lavoro. Dipende da:

- le capacità di cui dispone la persona che desidera ascendere per occupare il posto.
- il concetto di sé stessa e delle proprie capacità della persona che desidera ascendere, così come della sua abilità per renderle evidenti.
- l'immagine dell'impresa e dei responsabili delle risorse umane di questa presso la persona in questione.

Nuovamente, come già sappiamo, il secondo ed il terzo aspetto giocano a sfavore delle donne nei confronti della promozione professionale. Da una parte non si è soliti incentivare presso il genere femminile né un alto concetto di sé stesse né la capacità di autopubblicizzarsi. Dall'altra, non è frequente incontrare nelle imprese una lettura non sessista delle capacità delle persone da promuovere a posti di responsabilità, onde per cui si è soliti dare per scontato che sono gli uomini quelli che, a parità di capacità, devono ascendere. Il risultato, che consiste nella permanenza delle donne nei posti più bassi della gerarchia lavorativa, viene chiamato "tetto di cristallo".

Nuovamente, è importante che nelle politiche a favore dell'impiego delle donne, si potenzino un miglior concetto di sé stesse presso le donne occupate suscettibili di ascesa, ed un'immagine positiva delle capacità delle donne, presso le imprese.

## • 6.2 ONE HUNDRED WORDS FOR EQUALITY

*A glossary of terms on equality between women and men (stralcio)*

European Commission - Employment & social affairs

### GENDER

ES:	GÉNERO/SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓGICO	FR:	GENRE/SEXE (rapports sociaux de sexe)
DA:	KØN	IT:	GENERE
DE:	SOZIALES GESCHLECHT	NL:	GENDER
EL:	ΦΥΛΟ (κοινωνικό)	PT:	GÉNERO
EN:	GENDER	FI:	SUKUPUOLI (GENDER)
		SV:	GENUS

A concept that refers to the social differences, as opposed to the biological ones, between women and men that have been learned, are changeable over time and have wide variations both within and between cultures.

### GENDER ANALYSIS

ES:	ANÁLISIS POR GÉNERO	IT:	ANALISI COMPARATIVA DI GENERE
DA:	KØNSSPECIFIK ANALYSE	NL:	GENDERANALYSE
DE:	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ANALYSE	PT:	ANÁLISE DAS QUESTÕES DO GÉNERO
EL:	ΑΝΑΛΥΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ	FI:	TASA-ARVOANALYYSI
EN:	GENDER ANALYSIS	SV:	JÄMSTÄLLDHETSANALYS/GENUSANALYS
FR:	ANALYSE SELON LE GENRE		

The study of differences in the conditions, needs, participation rates, access to resources and development, control of assets, decision-making powers, etc., between women and men in their assigned gender roles.

### GENDER AUDIT

ES:	ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO	IT:	VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE
DA:	LIGESTILLINGSMÆSSIG VURDERING		DELLA DIMENSIONE DI GENERE
DE:	GLEICHSTELLUNGSKONTROLLE	NL:	GENDERAUDIT
EL:	ΕΛΕΓΧΟΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ	PT:	COMPROVAÇÃO DA INTEGRAÇÃO
EN:	GENDER AUDIT		DA PERSPECTIVA DO GÉNERO
FR:	AUDIT SELON LE GENRE	FI:	TASA-ARVOTARKASTUS
		SV:	JÄMSTÄLLDHETSREVISION

The analysis and evaluation of policies, programmes and institutions in terms of how they apply gender-related criteria.

#### GENDER-BASED VIOLENCE/SEXUAL VIOLENCE

ES:	VIOLENCIA SEXISTA	IT:	VIOLENZA CONNESSA AL SESSO
DA:	KØNSBASERET VOLD	NL:	SEKSUEEL GEWELD
DE:	GESCHLECHTSBEZOGENE GEWALT	PT:	VIOLÊNCIA LIGADA AO SEXO/VIOLENCIA SEXUAL
EL:	ΒΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΦΥΛΟ	FI:	SUKUPUOLISTUNUT VÄKIVALTA
EN:	GENDER-BASED VIOLENCE/SEXUAL VIOLENCE	SV:	KÖNSRELATERAT VÅLD
FR:	VIOLENCE LIÉE AU GENRE/SEXE		

Any form of violence by use or threat of physical or emotional force, including rape, wife battering, sexual harassment, incest and paedophilia.

#### GENDER BLIND

ES:	INSENSIBLE A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO	FR:	IGNORANT LA SPÉCIFICITÉ DE GENRE
DA:	KØNSBLIND	IT:	INSENSIBILE ALLA SPECIFICITÀ DI GENERE
DE:	GLEICHSTELLUNGSINDIFFERENT	NL:	GENDERBLIND
EL:	ΑΓΝΟΩΝ/ΟΥΣΑ ΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	PT:	INSENSÍVEL À DIMENSÃO DO GÉNERO
EN:	GENDER BLIND	FI:	SUKUPUOLISOKEA
		SV:	KÖNSBLIND

Ignoring/failing to address the gender dimension (as opposed to gender sensitive or gender neutral).

#### GENDER CONTRACT

ES:	CONTRATO BASADO EN LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO	IT:	CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL SESSO
DA:	KØNSKONTRAKT	NL:	GENDERCONTRACT/CONTRACT TUSSEN MANNEN EN VROUWEN
DE:	GESCHLECHTERVERTRAG	PT:	CONTRATO SOCIAL DO GÉNERO
EL:	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	FI:	SUKUPUOLISOPIMUS
EN:	GENDER CONTRACT	SV:	GENUSKONTRAKT
FR:	CONTRAT SOCIAL DE GENRE		

A set of implicit and explicit rules governing gender relations which allocate different work and value, responsibilities and obligations to men and women and maintained on three levels: cultural superstructure: the norms and values of society; institutions - family welfare, education and employment systems, etc.; and socialisation processes, notably in the family.

#### GENDER DIMENSION

ES:	DIMENSIÓN DEL GÉNERO	IT:	SPECIFICITÀ DI GENERE
DA:	KØNSDIMENSION	NL:	GENDERDIMENSIE/EMANCIPATIEASPECT EN
DE:	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DIMENSION	PT:	DIMENSÃO DO GÉNERO
EL:	ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	FI:	SUKUPUOLIULOTTUVUUS
EN:	GENDER DIMENSION	SV:	KÖNSASPEKT/JÄMSTÄLLDHETSASPEKT
FR:	SPÉCIFICITÉ DE GENRE		

The aspect of any issue which relates to gender/the differences in the lives of women and men.

#### GENDER DISAGGREGATED DATA

ES:	DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	IT:	DATI DISAGGREGGATI IN BASE AL SESSO
DA:	KØNSOPDELTE DATA	NL:	NAAR GESLACHT UITGESPLITSTE GEGEVENS
DE:	NACH GESCHLECHT AUFGESCHLÜSSELTE DATEN	PT:	DADOS REPARTIDOS GÉNERO
EL:	ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ	FI:	SUKUPUOLEN MUKAAN ERITELLYT TIEDOT
EN:	GENDER DISAGGREGATED DATA		
FR:	DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE	SV:	KÖNSUPPDELADE UPPGIFTER

The collection and separation of data and statistical information by gender to enable comparative analysis/gender analysis.

#### GENDER DISTRIBUTION OF PAID AND UNPAID WORK

ES:	DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO FUNCIÓN REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN DEL GÉNERO	FR:	RÉPARTITION DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET NON RÉMUNÉRÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DA:	FORDELING AF LØNNET OG ULØNNET ARBEJDE MELLEM KØNNENE	IT:	RIPARTIZIONE DI LAVORO RETRIBUITO E NON RETRIBUITO IN BASE AL SESSO
DE:	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE AUFTEILUNG VON BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER ARBEIT	NL:	VERDELING VAN BETAALDE EN ONBETAALDE ARBEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN
EL:	KATANOMH ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΤΗΣ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗΣ ΚΑΙ ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	PT:	DISTRIBUIÇÃO POR GÉNEROS DO TRABALHO REMUNERADO E NÃO REMUNERADO EM FUNÇÃO DO GÉNERO
EN:	GENDER DISTRIBUTION OF PAID AND UNPAID WORK	FI:	PALKALLISEN JA PALKATTOMAN TYÖN JAKAUTUMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN
		SV:	KÖNSFÖRDELNING NÄR DET GÄLLER AVLÖNAT OCH OAVLÖNAT ARBETE

See “Division of labour (by gender)”.

### GENDER EQUALITY

ES:	IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	FR:	ÉGALITÉ DES SEXES
DA:	LIGESTILLING MELLEM KØNNENE	IT:	UGUALIANZA TRA I SESSI
DE:	GLEICHSTELLUNG GESCHLECHTER/GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN (in sozialer Hinsicht)	DER	NL: GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN
EL:	ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	PT:	IGUALDADE ENTRE GÉNEROS
EN:	GENDER EQUALITY	FI:	SUKUPUOLTEN TASA-ARVO
		SV:	JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN

The concept that all human beings are free to develop their personal abilities and make choices without the limitations set by strict gender roles; that the different behaviour, aspirations and needs of women and men are considered, valued and favoured equally.

### GENDER EQUITY

ES:	EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	IT:	UGUALIANZA DI GENERE
DA:	RIMELIG BALANCE MELLEM KØNNENE	NL:	GELIJKWAARDIGE BEHANDELING VAN MANNEN EN VROUWEN
DE:	GLEICHHEIT VON FRAU UND MANN	PT:	EQUIDADE ENTRE GÉNEROS
EL:	ΙΣΟΤΙΜΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	FI:	SUKUPUOLTEN OIKEUDENMUKAINEN KOHTELU
EN:	GENDER EQUITY	SV:	LIKVÄRDIG BEHANDLING
FR:	TRAITEMENT ÉQUITABLE ENTRE LES SEXES		

Fairness of treatment by gender, which may be equal treatment or treatment which is different but which is considered equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities.

### GENDER GAP

ES:	DIFERENCIA DEBIDA AL GÉNERO	IT:	DISPARITÀ TRA I GENERI
DA:	KØNSSKÆVHED	NL:	GENDERKLOOF/VERSCHILLEN TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
DE:	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISKREPANZ	PT:	FOSSO ENTRE GÉNEROS
EL:	ΑΝΟΙΓΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	FI:	SUKUPUOLTEN VÄLINEN KUILU
EN:	GENDER GAP	SV:	KLYFTAN MELLAN KÖNEN
FR:	DISPARITÉ ENTRE LES GENRES		

The gap in any area between women and men in terms of their levels of participation, access to resources, rights, remuneration or benefits.

#### GENDER IMPACT ASSESSMENT

ES:	EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO	FR:	ÉVALUATION DE L'IMPACT SELON LE GENRE
DA:	KØNSSPECIFIK KONSEKVENSANALYSE	IT:	VALUTAZIONE D'IMPATTO RISPETTO AL SESSO
DE:	BEWERTUNG DER GESCHLECHTS-SPEZIFISCHEN AUSWIRKUNGEN	NL:	EMANCIPATIE-EFFECTRAPPORTAGE
EL:	ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ (μια πολιτικής) ΣΤΟ ΦΥΛΟ	PT:	AVALIAÇÃO DO IMPACTO NO GÉNERO
EN:	GENDER IMPACT ASSESSMENT	FI:	SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI
		SV:	KONSEKVENSANALYS UR ETT JÄMSTÄLLDHETS PERSPEKTIV

Examining policy proposals to see whether they will affect women and men differently, with a view to adapting these proposals to make sure that discriminatory effects are neutralised and that gender equality is promoted.

#### GENDER MAINSTREAMING

ES:	INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LAS POLÍTICAS/TRASVERSALIDAD	EN:	GENDER MAINSTREAMING
DA:	INTERGRERING AF KØNSASPEKTET I ALLE POLITIKKER	FR:	INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE
DE:	“GENDER MAINSTREAMING” EINBEZIEHUNG DER DIMENSION DER CHANCENGLEICHHEIT IN SÄMTLICHE BEREICHE DER POLITIK/ QUERSCHNITTSAUFGABE FRAUEN - UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK	IT:	MAINSTREAMING (integrazione della dimensione delle pari opportunità)
EL:	ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	NL:	INTEGRATIE VAN DE GENDERDIMENSIE /EMANCIPATIEASPECTEN IN HET BELEID
		PT:	INTEGRACÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO
		FI:	INTEGRERING AV ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV

The systematic integration of the respective situations, priorities and needs of women and men in all policies and with a view to promoting equality between women and men and mobilising all general policies and measures specifically for the purpose of achieving equality by actively and openly taking into account, at the planning stage, their effects on the respective situations of women and men in implementation, monitoring and evaluation (Commission communication, COM(96) 67 final, 21.2.1996).



#### GENDER NEUTRAL

ES:	NO DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AL SEXO/NO SEXISTA	FR:	NON DISCRIMINATOIRE/NON SEXISTE
DA:	KØNSNEUTRAL	IT:	NEUTRO RISPETTO AL GENERE/ SESSO
DE:	GESCHLECHTNEUTRAL	NL:	SEKSENEUTRAAL
EL:	ΟΥΔΕΤΕΡΟΣ/Η/Ο ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ	PT:	NEUTRO EM TERMOS DE GÉNERO
EN:	GENDER NEUTRAL	FI:	SUKUPUOLINEUTRAALI
		SV:	KÖNSNEUTRAL

Having no differential positive or negative impact for gender relations or equality between women and men.

#### GENDER PAY DIFFERENTIAL

ES:	DIFERENCIAL RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRES	IT:	DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO FRA I SESSI
DA:	UENS LØN TIL KVINDER OG MÆND	NL:	BELONINGSVERSCHILLEN TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
DE:	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNUNTERSCHIEDE	PT:	DIFERENCIAL DE REMUNERAÇÃO ENTRE GÉNEROS
EL:	ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	FI:	SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT
EN:	GENDER PAY DIFFERENTIAL	SV:	LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN
FR:	DIFFÉRENTIEL DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES		

The existing difference between the earnings of men and women arising from job segregation and direct discrimination.

#### GENDER PAY GAP

ES:	DIFERENCIA DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES	FR:	ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES
DA:	KØNSBETINGET LØNFORSKEL	IT:	DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI
DE:	GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE	NL:	ONGELIJKE BELONING VAN VROUWEN EN MANNEN
EL:	ΑΝΟΙΓΜΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ	PT:	FOSSO SALARIAL ENTRE GÉNEROS
EN:	GENDER PAY GAP	FI:	SUKUPUOLTEN VÄLINEN PALKKAKUILU
		SV:	LÖNEKLYFTAN MELLAN KVINNOR OCH MÄN

The gap between the average earnings of men and women.

#### GENDER PERSPECTIVE

ES:	PERSPECTIVA DE GÉNERO	IT:	CONSIDERAZIONE DELLA
DA:	KØNSPERSPEKTIV		SPECIFICITÀ DI GENERE
DE:	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE PERSPEKTIVE	NL:	GENDERPERSPECTIEF
EL:	ΠΙΣΜΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	PT:	PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN:	GENDER PERSPECTIVE	FI:	SUKUPUOLINÄKÖKULMA
FR:	PERSPECTIVE DE GENRE	SV:	JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV
The consideration and attention given to the differences in any given policy area/activity.			

#### GENDER PLANNING

ES:	PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO	IT:	PROGRAMMAZIONE SECONDO LA
			SPECIFICITÀ DI GENERE
DA:	LIGESTILLINGSPLANLÆGNING	NL:	GENDERPLANNING
DE:	GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTER ANSATZ	PT:	PLANEAMENTO EM FUNÇÃO DO GÉNERO
EL:	ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΠΟΥ ΕΝΤΑΣΣΕΙ ΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	FI:	TASA-ARVOSUUNNITTELU
		SV:	PLANERING UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV
EN:	GENDER PLANNING		
FR:	PLANIFICATION INTÉGRANT LA DIMENSION DE GENRE		

An active approach to planning which takes gender as a key variable or criterion and which seeks to incorporate an explicit gender dimension into policy or action.

#### GENDER PROOFING

ES:	EVALUTACIÓN GLOBAL TENIENDO EN CUENTA EL GÉNERO	IT:	VERIFICA IN BASE AL GENERE
		NL:	EMANCIPATIE TOETS
DA:	LIGESTILLINGSVURDERING	PT:	VERIFICAÇÃO DA INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO
DE:	GLEICHSTELLUNGSPRÜFUNG		
EL:	ΕΠΙΛΗΘΕΥΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	FI:	TASA-ARVONÄKÖKOHTIEN HUOMIOONOTTAMISEN TARKASTUS
EN:	GENDER PROOFING	SV:	KONTROLL AV ATT JÄMSTÄLLDHETSASPEKTEN BEAKTAS
FR:	VÉRIFICATION DE LA PRISE EN COMPTE DU GENRE		

A check carried out on any policy proposal to ensure that any potential gender discriminatory effects arising from that policy have been avoided and that gender equality is promoted.

### GENDER RELATIONS

ES:	RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	IT:	RAPPORTO DI GENERE
DA:	KØNSRELATIONER	NL:	VERHOUDINGEN TUSSEN MANNEN EN VROUWEN
DE:	GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE	PT:	RELAÇÕES DE GÉNERO
EL:	ΣΧΕΣΕΙΣ ΦΥΛΟΥ	FI:	SUKUPUOLTEN VÄLINEN SUHDE
EN:	GENDER RELATIONS	SV:	RELATIONER MELLAN KÖNEN
FR:	RAPPORTS DE GENRE		

The relationship and unequal power distribution between women and men which characterise any specific gender system (see “Gender contract”).

### GENDER REVELANCE

ES:	PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO	IT:	SIGNIFICATIVO IN RELAZIONE AL GENERE
DA:	KØNSRELEVANS	NL:	GENDERRELEVANTIE
DE:	GESCHLECHTSSPEZIFISCHE RELEVANZ	PT:	RELEVÂCIA EM TERMOS DO GÉNERO
EL:	ΣΥΝΑΦΕΙΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	FI:	MERKITYS SUKUPUOLEN KANNALTA
EN:	GENDER REVELANCE	SV:	RELEVANS UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV
FR:	PERTINENCE (AU REGARD) DU GENRE		

The question of whether a particular policy or action is relevant to gender relations/equality between women and men.

### GENDER ROLES

ES:	GÉNERO-ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO	IT:	RUOLI DI GENERE
DA:	KØNSROLLER	NL:	ROLPATRONEN VAN MANNEN EN VROUWEN
DE:	GESCHLECHTERROLLEN	PT:	PAPÉIS ATRIBUÍDOS EM FUNÇÃO DO GÉNERO
EL:	ΡΟΛΟΙ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	FI:	SUKUPUOLIROOLIT
EN:	GENDER ROLES	SV:	KØNSROLLER
FR:	RÔLES EN FONCTION DU GENRE		

A set of prescriptions for action and behaviour allocated to women and men respectively, and inculcated and maintained as described under “Gender contract”.

#### GENDER SENSITIVE

ES:	SENSIBILIDAD CON RESPECTO AL GÉNERO	FR:	SENSIBLE À LA DIMENSION DE GENRE
		IT:	SENSIBILE ALLA SPECIFICITÀ DI GENERE
DA:	KØNSOPMÆRKSOM	NL:	GENDERBEWUST/SEKSEBEWUST/VROUWRIENDELIJK
DE:	GLEICHSTELLUNGSORIENTIERT		
EL:	ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η/Ο ΩΣ ΠΡΟΣΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	PT:	SENSÍVEL À DIMENSÃO DE GÉNERO
		FI:	SUKUPUOLISENSITIIVINEN
EN:	GENDER SENSITIVE	SV:	KÖNSMEDVETEN
Addressing and taking into account the gender dimension.			

#### GLASS CEILING

ES:	TECHO DE VIDRIO	IT:	GLASS CEILING (soffitto di cristallo, soffitto di vetro)
DA:	GLASLOFT		
DE:	“GLÄSERNE DECKE”	NL:	GLAZEN PLAFOND
EL:	ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ	PT:	TECTO DE VIDRO
EN:	GLASS CEILING	FI:	LASIKATTO
FR:	PLAFOND DE VERRE	SV:	GLASTAK
The invisible barrier arising from a complex set of structures in maledominated organisations which prevents women from obtaining senior positions.			

## ORGANIZZAZIONI PARTNER:

- **ENAIIP** (Ente Nazionale Acli Istruzione Professionale) (Italia) con il Progetto CASSIOPEA.
- **SIPTU/NUI GALWAY** (Irlanda) con il Progetto GETTING THE BALANCE RIGHT.

Per la Spagna partecipano:

- **INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER** in collaborazione con i sindacati **CC.OO** e **U.G.T.** dell'Andalucia con il Progetto OPTIMA
- Per la provincia di Valencia, il **COMUNE DI GANDIA** (organismo responsabile), la **FSP UGT País Valenciano** (organismo promotore) e i **COMUNI DI MANISES, ALDAIA, ALACUÁS Y BURJASSOT** (organismi co-finanziatori) con il progetto PÚBLICA.
- **EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer** (Paesi Baschi) con il Progetto OPTIMA.
- **La Direzione Generale di Ordenación e Innovación Educativa del Consejo per l'Educazione, la Cultura e lo Sport del GOVERNO CANARIO** (Isole Canarie) con il Progetto ACERINA.
- Per la provincia di Navarra, il **FONDO FORMACIÓN** (socio promotore) e la **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-SOCIEDAD** dell'Università Pubblica di Navarra (partner locale e co-finanziatore) con il Progetto Diana.