



Climate for Change

Strumenti per la promozione
delle donne in posizioni
dirigenziali



CLIMATE ALLIANCE
KLIMA-BÜNDNIS
ALIANZA DEL CLIMA



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Sigla Editoriale

Climate Alliance – Klima-Bündnis –
Alianza del Clima e.V.
Segretariato Europeo
Galvanistr. 28
D-60486 Frankfurt am Main
Fon +49-69-71 71 39-0
Fax +49-69-71 71 39-93
europe@klimabuendnis.org
www.klimabuendnis.org

Redazione:

Ulrike Janssen

Autori:

Ulrike Röhr
Ulrike Janssen

Con il supporto:

del Programma Comunitario Europeo
relativo alla Strategia-quadro Comunitaria
per la Parità tra Donne e Uomini (2001-2005).
Le informazioni contenute in questa
pubblicazione (o negli altri materiali) non
riflettono necessariamente la posizione
o il parere della Commissione Europea.

Ministero Federale della Famiglia, della
Terza Età, della Condizione Femminile e
della Gioventù Germania

Impaginazione:

designbüro drillich, Wiesbaden

Fonti iconografiche:

Tutte le foto sono della bancadati
Stock.XCHING (www.sxc.hu),
salvo: pag. 24 – www.girlsday.de

Il titolo è un montaggio di Carl Dwyer's
"sales figures" e di una "centrale solare"
del Comune di Zwischenwasser/Austria.

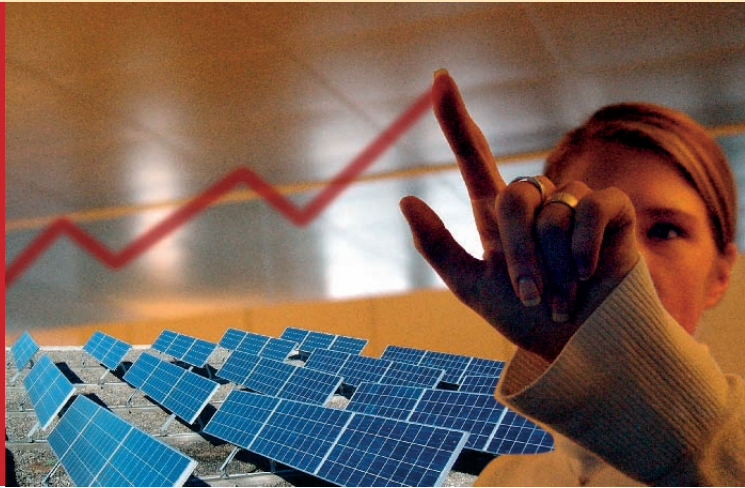
Stampa:

Druckerei Chmielorz GmbH, Nordenstadt

Copie 3.000

Copyright 2005

Introduzione	3
Analisi, pianificazione e monitoraggio	
Arrivare alla parità di genere in commissioni e comitati	4
Analisi di base dello stato attuale e definizione di accordi di obiettivi	5
Audit delle pari opportunità	6
Costruzione banca dati esperte	7
Promuovere la sensibilizzazione del livello apicale	
Formazione di genere	8
Test di genere	9
Formazione dei giovani per posizioni dirigenziali	10
Genere come ordine del giorno per ogni riunione	11
Promozione delle donne	
Formazione per concorsi	12
Training per posizioni dirigenziali	13
Mentore/mentori incrociati	14
La distribuzione di fondi finanziari in proporzione alla quota di donne in posizioni apicali	15
Equilibrio lavoro – vita	
Part-time per posizioni dirigenziali	16
Telelavoro	17
"Limited management"/posizioni dirigenziali limitate o a rotazione	18
Job-sharing	19
Relazioni pubbliche	
Competizioni e premi	20
Certificazione di pari opportunità nell'ambito dell'eco-audit	21
Un linguaggio sensibile per il gender ed un'analisi dei target group	22
Dimostrazione pubblica dell'impegno per pari opportunità e uguaglianza di genere	23
Scelte di carriera ed educazione/formazione	
Partecipazione al girls' day	24
Motivare giovani donne per posizioni tecniche	25
Compito trasversale: genere e protezione del clima	
Comprendere la protezione del clima come compito trasversale	26
Valutazione dell'impatto genere di misure/attività per la protezione del clima	27
Verifica delle delibere per aspetti di genere	28
L'assegnazione di mezzi finanziari all'uguaglianza di genere	29
Bilanci di genere nei dipartimenti di protezione del clima	30



Nella protezione del clima una partecipazione paritetica dei generi porta ad uno sguardo più approfondito sulla varietà dei gruppi sociali e le loro situazioni di vita, migliorando le misure e aumentando la loro accettazione. Questo è l'argomento alla base del progetto UE "Climate for Change – Giustizia di genere e protezione del clima". In questo elemento del Tool-Kit di "Climate for Change" sono stati raccolti gli strumenti che i comuni partners del progetto hanno valutato sensati ed efficienti per dare un contributo alla promozione delle donne in posizioni decisionali nei campi preposti alla protezione del clima. Non sono "ricette" l'applicazione delle quali garantisce la giustizia di genere, ma piuttosto pezzi di un puzzle che possono contribuire, se messi insieme nella combinazione giusta, ad un miglioramento della situazione.

Gli strumenti presentati quindi, si intendono come proposte che richiedono almeno in parte un adattamento individuale alle condizioni quadro specifiche del paese o del comune. Vogliono essere stimoli per persone singole, uffici o amministrazioni ed evidenziare, attraverso gli esempi di best-practice, la larga fascia di possibili applicazioni. Molte altre informazioni, dati e buone pratiche si trovano sulla pagina internet del progetto – www.climateforchange.net. Nel forum lì presente lei può condividere le sue esperienze con altri comuni o cercare delle esperte per la protezione del clima.

La sistematica di questa collezione comprende i campi d'azione più importanti dal punto di vista dei partner del progetto. Le lettrici ed i lettori che si occupano in modo più approfondito di questioni di pari opportunità si accorgeranno che gli strumenti per la maggior parte non sono nuovi. Non potevamo, e non volevamo, inventare un'altra volta la ruota, ma invece abbiamo valutato quali degli strumenti esistenti possono essere utilizzati nel campo di lavoro "protezione del clima" e come potrebbero essere adattati.

Troverà degli strumenti che fanno parte del suo lavoro quotidiano e altri che forse considererà impraticabili. Grazie alla collaborazione del partner nel progetto "Climate for Change" è stato possibile identificare degli strumenti che finora vengono applicati solo in singoli paesi o singole città, ma hanno avuto un buon successo. Naturalmente è nostro desiderio, come rete europea, che tutti gli strumenti proposti trovino una larga applicazione, ma anche che gli strumenti "esotici" trovino una loro sperimentazione in altri paesi. In ogni caso le auguriamo un grande successo nel collegamento di due compiti trasversali – giustizia dei generi e protezione del clima!



Elementi di attuazione

- Nel caso di nomine di rappresentanti per organizzazioni al di fuori dell'amministrazione comunale: alle organizzazioni viene chiesto di nominare sempre una donna e un uomo
- Nella costituzione di comitati, come anche nel caso di hearings di esperti, le donne devono essere contattate e motivate specificamente
- Creazione di banca dati a livello locale di esperti nei vari settori
- Introdurre il "principio di alternanza" per elenchi di candidati (nelle liste elettorali, donne e uomini si alternano)
- Alternativa a due nomine: quando il mandato finisce è vincolante che un rappresentante dell'altro genere sia nominato (Parlamento di Berlino)

Iniziatori/esecutori

Consiglio comunale, amministrazione comunale, autorità comunali, i partiti per quanto riguarda risoluzioni e regolamenti per le nomine per i comitati.

A livello dell'attuazione pratica, i dipartimenti responsabili per la protezione del clima potrebbero anche prendere l'iniziativa senza tali regolamenti, se necessario, in collaborazione con il dipartimento per le pari opportunità.

Risorse necessarie

Costruzione e aggiornamento della banca dati che inizialmente potrebbe richiedere degli sforzi notevoli, inclusa una ricerca mirata e dei contatti diretti con le donne.

Presupposti

La quotazione è anche controversa in ambito femminile, una quota più alta di donne non garantisce di per sé una più alta sensibilità di genere. Occorre una consapevolezza dei benefici di nomine paritetiche e una radicazione politico degli obiettivi.

Arrivare alla parità di genere in commissioni e comitati

Ogni comitato decisionale deve avere una quota minima, definita dal singolo comune, di donne e uomini, altrimenti le decisioni non sono valide.

Questa proposta si basa sulle leggi di pari opportunità di Finlandia e Svezia che rendono queste quote vincolanti. In altri paesi, mancano ancora specificazioni giuridiche e regolamenti o ci sono delle leggi meno lungimiranti, che però offrono sempre un punto di partenza. In tal modo la legge tedesca sulle nomine per i Comitati Federali, che si riferisce solo a dei comitati nella sfera di influenza del Governo Federale, potrebbe essere trasferita e implementata a livello locale. Rapporti periodici possono identificare quali aree stanno vivendo delle difficoltà per quanto riguarda l'uguaglianza di genere nelle nomine per i comitati e le commissioni. Spiegazioni scritte sul perché non si è arrivato alla quota, che descrivono in modo esauriente gli ostacoli e spiegano le attività intraprese per arrivare alla parità, possono dare delle indicazioni preziose per future misure.

Esempi/links

Leggi per le pari opportunità vigenti in Svezia e Finlandia:

www.jamombud.se/en

www.stm.fi

Legge tedesca per le nomine per le commissioni federali

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/bgrembg/gesamt.pdf>

Suggerimenti per aumentare la quota di donne nei comitati clericali (in tedesco)

www.ref-ag.ch/kirche2002/themen/frauen-maenner/schlussbericht-2.html

ENEA: eserep.sede.enea.it/cpo/cpo.htm



Analisi di base dello stato attuale e definizione di accordi di obiettivi

Gli accordi individuali di obiettivi sono uno strumento efficace per la parità in Comune. Vengono definiti da ogni singolo settore in collaborazione con l'Ufficio personale. I settori devono definire degli obiettivi che vengono valutati dopo 3 anni. Il fondamento degli accordi è un'analisi di base dello stato attuale. Viene rilevata la situazione delle donne in modo più decentralizzato possibile. I dati e le informazioni da rilevare comprendono le quote delle donne ai vari livelli, gli ostacoli per l'avanzamento delle donne, i campi di lavoro di donne e uomini, i potenziali per sviluppi ed attività future (per esempio creazione e riduzione di posti di lavoro, ristrutturazione dell'Amministrazione) come anche concetti di massima per possibili misure.

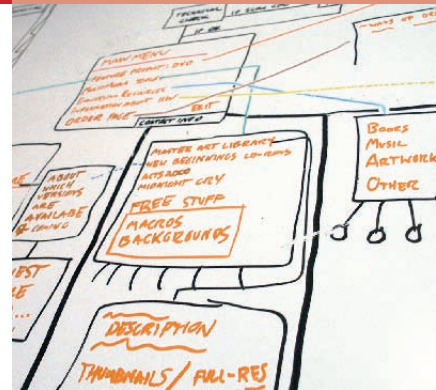
Questi accordi di obiettivi potrebbero, per esempio nel caso di una quota alta di dipendenti donne con poche in posizioni apicali, prevedere l'aumento di queste ultime attraverso uno sforzo consapevole nella motivazione per la partecipazione ai bandi di selezione. L'obiettivo è definito da una risoluzione del consiglio comunale e, come anche l'analisi dello stato attuale, dovrebbe essere più decentralizzato possibile.

Un rapporto pubblico del progresso è presentato nel consiglio comunale annualmente, che insieme al pressing pubblico, può anche portare ad una competizione fra i dipartimenti e contribuire in tal modo a degli sforzi intensificati per quanto riguarda gli obiettivi.

Esempi/links

Monaco (Germania): informazioni su vari strumenti e progetti per realizzare il gender mainstreaming e politiche di pari opportunità nelle delibere delle pubbliche amministrazioni (in tedesco):

www.muenchen.de/Rathaus/dir/frauengleichst/publik/115511/publikationen.html



Elementi di attuazione

- Analisi della situazione attuale, inclusa una descrizione degli ostacoli per l'avanzamento delle donne e lo sviluppo di misure per superarli
- Discussione e coordinamento per rifinire gli accordi di obiettivi
- Iniziazione di una risoluzione del consiglio comunale
- Rapporti periodici

Iniziatori/esecutori

Consiglio comunale, dipartimento del personale, dipartimento per le pari opportunità, responsabili di settore

Risorse necessarie

Relativamente alte anche se alcuni compiti, come per esempio l'analisi della situazione attuale, devono essere comunque eseguiti nell'ambito del piano delle pari opportunità. In questo contesto, è stato creato un solido database che può anche servire come base per altri strumenti.

Le risorse necessarie per gli accordi di obiettivi sono meno impegnative, occorre però un processo di sensibilizzazione sui problemi esistenti, le loro soluzioni e una attuazione seria.

Presupposti

Una risoluzione del consiglio comunale, il monitoraggio e il controllo dell'implementazione



Audit delle pari opportunità

Lo strumento delle audit delle pari opportunità è stato sviluppato dalla Volkswagen S.p.A. Il metodo si basa su strumenti paragonabili a quelli per le verifiche interne all'impresa basate su indicatori come ad esempio l'Ecoaudit ambientale. L'audit delle pari opportunità verifica in tutti gli ambiti dell'impresa la struttura della qualificazione, remunerazione, tempi di lavoro ed età sotto aspetti di fattori di inuguaglianza di genere. La situazione sul lavoro definita in tal modo è il punto di partenza per concordare piani concreti per la gestione del personale. L'audit delle pari opportunità fa sì che le statistiche vengano differenziate per genere e rendano trasparente la situazione delle donne. Il database che ne risulta costituisce un fondamento per ulteriori misure di pari opportunità. L'audit delle pari opportunità è un concetto molto comprensivo che richiede un alto livello di consapevolezza delle esigenze della politica per l'uguaglianza.

Elementi di attuazione

- Disgregazione sistematica secondo genere nella raccolta dei dati
- Descrizione dettagliata dello stato attuale e una sua valutazione più decentrata possibile
- Pianificazione, incluse misure per periodi di tempo definiti, monitoraggio periodico

Iniziatori/esecutori

Amministrazione comunale, autorità comunali, dipartimento per le pari opportunità, dipartimento per le risorse umane dell'intera amministrazione comunale; dipartimenti e settori rilevanti per la protezione del clima dovrebbero prima condurre un'analisi di base dello stato attuale.

Risorse necessarie

Raccolta, sistemazione e aggiornamento periodico dei dati; un'analisi iniziale di base dello stato attuale richiede delle risorse relativamente consistenti, risorse aggiuntive per il coordinamento e la valutazione del progresso.

Presupposti

Disponibilità di dati disaggregati secondo genere, linee guida per raggiungere gli obiettivi (ai vari livelli)

Esempi/links

www.vw-personal.de/content/www/de/arbeiten/personalpolitik/frauenfoerderung.html

www.econsense.de/pdfs/2_veranstaltungen_und_dialog/volkswagen_werkstatt_familie/2211_02_klitzke.pdf

www.gendernow.at/downloads/Chancengleichheit_in_der_Wirtschaft_BRD.pdf

www.confartigianato-lombardia.it/news_org/dyn_detailsdoc23f6.html?Chiave=148&HtmlDetailsInclude=002

www.tenereiltempo.it/

Costruzione banca dati esperte

Donne esperte (delle amministrazioni locali e territoriali) nei vari ambiti rilevanti per la protezione del clima vengono inserite in una banca dati per poterle contattare a richiesta per l'inserimento in commissioni o comitati o per poterle informare su bandi.

Questo necessita di una collaborazione con le reti locali regionali di donne come anche organizzazioni di categoria nazionali per assicurare che possano essere nominate anche esperte di genere nei vari ambiti tematici.



Esempi/links

www.climateforchange.net

“femdat” in Svizzera (www.femdat.ch/D/home.html) offre una banca dati molto estensiva che include donne studiose, accademiche ed esperte di una ampia varietà di campi. In altri paesi ci sono un numero di banche dati che si riferiscono a dei gruppi professionali o occupazionali specifici (ad esempio nelle scienze politiche o business) o esperte di genere nei vari settori (per esempio www.g-i-s-a.de/content/rubrik/153.html).

La banca dati FemTech in Austria (www.femtech.at/expertinnendatenbank) contiene i dati di donne studiose in prima linea in campi scientifici, tecnici e tecnologici.

A livello europeo è stata istituita nell'autunno del 2004 la “European Database for Women Experts in Science Engineering and Tecnology”:
www.uksetwomenexperts.org.uk/



Elementi di attuazione

- Creazione e manutenzione di una banca dati
- Ricerche
- Cooperazione con delle reti esistenti di donne esperte

Iniziatori/esecutori

Dipartimento per la protezione del clima, incaricati per l'Agenda 21 Locale

Risorse necessarie

Raccolta e aggiornamento periodico dei dati

Annuncio/pubblicità per la registrazione nel database

Costi per la realizzazione tecnica, sicurezza su una manutenzione a lungo termine

Presupposti

Le chiamate per nuove posizioni spesso vengono fatte sulla base di contatti e reti informali. Un presupposto importante è pertanto la volontà di chiamare anche persone non personalmente conosciute.



Elementi di attuazione

- Elaborazione e attuazione di un'offerta per la formazione in azienda
- Una formazione di almeno due giorni obbligatoria, per tutte le posizioni apicali
- Se applicabile, la formazione dovrebbe essere organizzata in collaborazione con organizzazioni che sono responsabili per la formazione di dipendenti nel settore pubblico

Iniziatori/esecutori

Assessorato pari opportunità, ufficio personale, formazione continua.

Risorse necessarie

I compensi per i formatori, tempo del personale dirigenziale per la partecipazione.

Presupposti

Il livello apicale spesso si dimostra resistente alla formazione ("siamo sulle nostre posizioni a causa di certe qualifiche e non abbiamo più bisogno della formazione"). Inoltre è difficile, vista l'agenda piena del livello apicale, di attuare una formazione con una durata di due giorni. Per questo potrebbe essere utile un ordine di servizio vincolante.

Formazione di genere

La formazione di genere punta alla sensibilizzazione e alla professionalizzazione dei livelli apicali esistenti per quanto riguarda le questioni di giustizia di genere. Questo si riferisce sia a questioni che hanno a che vedere con la gestione del personale sia con la gestione dei compiti nel dipartimento. La sensibilità di genere da parte del livello apicale è un presupposto fondamentale per l'attuazione del gender mainstreaming, dell'uguaglianza di genere quando si tratta di assumere nuovo personale e nella valutazione del personale esistente. Nella formazione di genere si cerca di migliorare le competenze metodiche analitiche, ma di mettere sotto esame anche le attitudini e i sistemi di valori dei partecipanti per quanto riguarda il tema di "genere". Lo strumento della formazione di genere è ancora sconosciuto in molti paesi. In Germania, la nuova legge federale sulle pari opportunità è entrata in vigore nel 2002 e prescrive che "tutti i dipendenti, in particolare quelli con compiti di supervisione e di gestione, sono obbligati a promuovere e sostenere l'uguaglianza di uomini e donne e quest'obbligo deve essere incorporato come un principio guida consistente in tutte le aree di responsabilità nel dipartimento" (Sezione 2 della legge). La formazione di genere è pertanto un prerequisito indispensabile.

Esempi/links

Formazione di genere adesso viene offerta da molte organizzazioni; la Fondazione Heinrich-Böll (Germania) ha ampie esperienze in questo campo. In Germania esiste un "Gender Trainer Network": www.gender-netzwerk.de/

Una grande varietà di informazioni e materiali sulla formazione di genere si trova su Internet, per un elenco di materiali prevalentemente in lingua inglese, vedi per esempio: www.un.org/womenwatch/asp/user/list.asp?ParentID=10879

www.jonkoping.se/resources_html/pages/om_jkpg/rapporten_om_projekt_i_jamstalldhet.asp



Test di genere

Uno degli strumenti del Tool-Kit è il “test di genere” che viene presentato ai dirigenti. Presentare il test di genere al personale apicale e fargli dare delle risposte inevitabilmente stimola delle riflessioni sulle quote di genere nei vari dipartimenti e almeno in parte promuove una consapevolezza degli aspetti di genere nei compiti del dipartimento.

Esempi/links

I test di genere si usano spesso nella formazione (per esempio www.frauen-technologie.at/GenderCheck.pdf).

Esistono anche delle esperienze con le check list come elemento della formazione di genere.

L'Ufficio Federale della Salute svizzero ha istituito un test di genere on-line per progetti femminili di sanità che informa a tre livelli di intensità (standard minimo, test di genere cliccabile, analisi di genere) se un progetto elaborato è sensibile al genere o meno (www.bag.admin.ch/genderclick/genderclick.php).

Autovalutazione di gender mainstreaming in Austria:
www.arbeitsmarkt.nrw.de/gender/material/GM-Selfassessment.pdf

Elementi di attuazione

- Presentazione del test di genere, sollecitare le risposte del personale apicale
- Se necessario, una valutazione congiunta in un incontro del dipartimento

Iniziatori/executori

Dipendenti dei dipartimenti/dirigenti

Risorse necessarie

Poche

Presupposti

Nessuno



Formazione dei giovani per posizioni dirigenziali

In molti uffici si attua periodicamente la formazione per il futuro personale dirigenziale per “produrre” un proprio gruppo interno di dirigenti e per preparare i giovani collaboratori e collaboratrici ai compiti di leadership anche per determinare e sviluppare i loro potenziali.

In questo contesto,

- a) si deve garantire una partecipazione equilibrata di donne e uomini durante il processo di selezione, inoltre i criteri di partecipazione dovranno essere esaminati per evitare una discriminazione di genere nascosta, e
- b) parte integrante della formazione deve essere la questione di genere.

Elementi di attuazione

- Definire i criteri per i giovani dirigenti in modo che non discriminino (anche inavvertitamente) le donne
- Motivare le donne a presentare domanda per questa formazione
- Sviluppare ed implementare concetti che riguardano l'integrazione della giustizia di genere e la consapevolezza di genere nei corsi di formazione

Iniziatori/esecutori

Dipartimento per la protezione del clima (per proposte e selezione), dipartimento di pari opportunità (per i criteri di selezione), ufficio del personale per la formazione continua

Risorse necessarie

Poche, visto che il concetto deve essere integrato nelle attività esistenti.

Presupposti

Nessuno

Esempi/links

Nell'Agenzia Nazionale per l'Ambiente in Germania, i dipendenti giovani seguono un breve corso di formazione su questioni di genere e hanno un'opzione di qualificazione ulteriore con lo scopo di un “progetto genere”.



Genere come ordine del giorno per ogni riunione

In tutti gli uffici ci sono delle riunioni con degli ordini del giorno. Su quest'ordine del giorno ci dovrebbe essere obbligatoriamente il punto "Genere" (o pari opportunità) – a prescindere se ci sono faccende concrete o meno. In tal modo il tema rimane sempre sotto gli occhi e aumenta la possibilità che vengano trasferite delle informazioni sul punto e fatte delle domande.



Esempi/links

Il Comune di Malmö ha delle buone esperienze con questo strumento semplice e a costo zero. I punti che sono stati affrontati durante le riunioni sono stati per esempio il coinvolgimento di esperti per il genere femminile quando si discutono questioni specifiche, la dicitura per bandi o questioni che riguardano informazioni di genere.

Elementi di attuazione

- Inserire il punto "Genere" sull'ordine del giorno e chiedere se ci sono punti di discussione durante la riunione

Iniziatori/executori

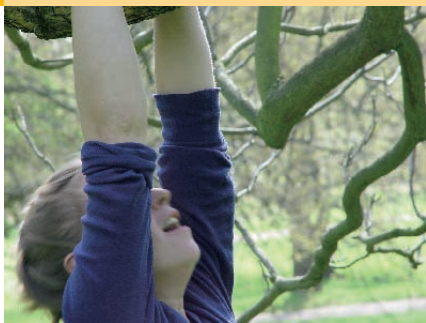
I vari dipartimenti

Risorse necessarie

Nessuna

Presupposti

E' importante che i contributi su questo tema, almeno all'inizio, vengano presentati attivamente per promuovere tra tutti/e una sensibilità per possibili contenuti di quest'ordine del giorno. Altrimenti nasce il pericolo che viene semplicemente spuntato.



Elementi di attuazione

- Elaborare l'offerta di formazione, se fattibile, in co-operazione con degli istituti di formazione
- Comunicare questi programmi di formazione all'interno e all'esterno di corpi amministrativi
- Motivare le colleghe a partecipare alla formazione

Iniziatori/esecutori

Per la disseminazione e la motivazione: i vari dipartimenti. Per l'attuazione: dipartimento pari opportunità, ufficio personale, ufficio formazione permanente, formatori specializzati.

Risorse necessarie

I compensi per i formatori, il tempo per partecipare alla formazione, possibilmente la progettazione e la preparazione della formazione.

Presupposti

Formatori con esperienze nel campo o istituti di formazione che hanno esperienza nel tema di donne in posizioni apicali e in temi di genere.

Formazione per concorsi

Offerte di formazione che preparino in modo mirato donne per posizioni apicali. L'esperienza dimostra che le donne hanno la tendenza ad avere meno fiducia in loro stesse e a sminuire le loro capacità. Significa che o non partecipano ai concorsi per certe posizioni, perché non rispondono a tutti i criteri, o, durante il concorso, si comportano in modo tale da non creare la fiducia di essere in grado di svolgere la funzione per cui si presentano. Una formazione adeguata può creare un contrappeso a questo problema.



Esempi/links

Nella maggior parte dei comuni esistono programmi e formatori che offrono corsi di formazione che possono essere adattati ai vari bisogni



Training per posizioni dirigenziali

I compiti del personale dirigenziale sono cambiati: il personale apicale deve motivare, consigliare e sostenere. Deve essere competente nell'ascoltare e nel persuadere. Deve incoraggiare i dipendenti ad essere creativi, ad espandere la propria flessibilità di prendere decisioni, a definire obiettivi e alzare la motivazione. Deve aumentare il potenziale di performance dei dipendenti e svilupparlo. Le capacità e le caratteristiche richieste per questi compiti normalmente vengono più attribuite alle donne che non agli uomini, come anche le competenze sociali nei moderni cambiamenti tecnico-organizzativi.

Per utilizzare queste competenze potenzialmente disponibili per posizioni apicali, una formazione dovrebbe essere offerta in modo che metta le donne in grado di gestire le loro (future) posizioni apicali, gestire il personale e pianificare in modo strategico. In molte organizzazioni e ditte, la partecipazione ad una formazione dirigenziale è un prerequisito per ottenere una posizione apicale. Qui è importante indirizzare specificatamente la situazione delle donne come un tema sviluppando i loro punti forti e minimizzando le loro debolezze.

Esempi/links

In Germania, viene offerta una formazione per dipendenti nel settore pubblico dalla Accademia Federale per la Pubblica Amministrazione. L'Accademia cerca di integrare aspetti di genere nella formazione permanente e di promuovere corsi di formazione per il personale apicale: www.bakoev.de

Molte istituzioni offrono una formazione dirigenziale per le donne, però la qualità non può essere verificata complessivamente. Il link che segue offre una valutazione esterna di un corso di formazione dirigenziale per donne: www.anstosszumaufstieg.de/Dateien/KUFA_Punkt3.pdf

Elementi di attuazione

- Sviluppare (ulteriormente) i programmi
- Trovare formatori
- Se necessario, co-operare con programmi/formatori/istituzioni già attive nel campo
- Divulgare le informazioni sui programmi
- Motivare le donne a partecipare

Iniziatori/esecutori

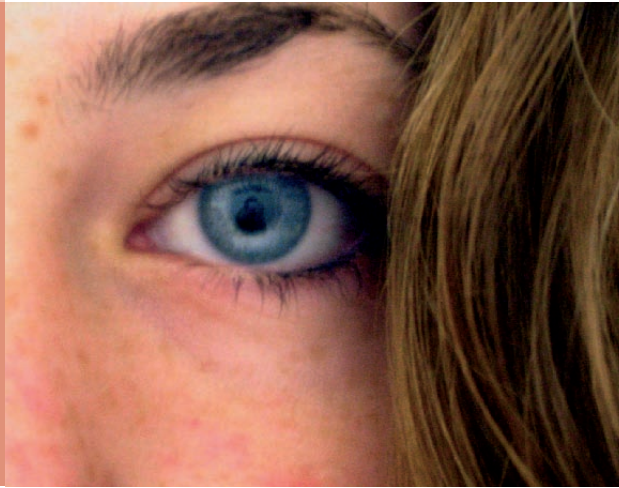
Dipartimenti per la protezione del clima, dipartimento pari opportunità, ufficio personale, ufficio per la formazione permanente, formatori nel settore

Risorse necessarie

Possibili costi per il compenso dei formatori esterni e per l'adattamento del programma di formazione

Presupposti

I formatori devono essere valutati per la loro competenza di genere. Questo non si riferisce solo alla formazione specifica per le donne, ma a tutta la formazione per il personale apicale.



Mentore/mentori incrociati

Fare il mentore è un rapporto uno ad uno tra una guida e un discente. Il mentore e la controparte vengono selezionati secondo certi criteri come formazione professionale paragonabile e formano per un certo periodo, per la maggior parte tra 12 e 18 mesi, un team a due. Mentore e discente si incontrano regolarmente per uno scambio d'esperienza sulla propria situazione professionale. Il compito del mentore è di aiutare la controparte nello sviluppo personale e professionale, dare dei consigli all'altra persona e fornire l'accesso alle reti importanti.

Si parla di mentori incrociati in progetti dove più imprese si sono messe insieme per un programma comune di mentori per poter scambiare le esperienze oltre la propria impresa.

Esempi/links

Reti di mentori incrociati esistono tra la Robert Bosch GmbH, la Commerzbank, la Deutsche Bank, la Lufthansa e altre imprese:

www.fraunhofer.de/fhg/Images/cross-mentoring_tcm5-8554.pdf

Un panorama dei programmi esistenti di mentoring, prevalentemente in Germania, però con riferimenti occasionali a programmi di mentoring in altri paesi europei: www.dji.de/4_mentoringfrauen/mentoringprojekte.htm

L'associazione "Ada Lovelace Mentoring" (Germania) utilizza il mentoring come un concetto efficace ed efficiente per promuovere la pari opportunità di donne nei processi sociali decisionali e ha sviluppato criteri di qualità per i progetti di mentoring: www.ada-mentoring.de/

women@tec: un programma di mentoring all'Università di scienze applicate di Oldenburg (Germania): www.uni-oldenburg.de/gss/download/Bericht_ganz.pdf

Esempi in Italia:

www.donne.toscana.it/htm/equal/schede/cooptosclaz.htm
www.tenereiltempo.it

Elementi di attuazione

- Verificare se già esistono progetti di mentori in comune e nel caso "agganciarsi"
- Contattare in modo mirato possibili mentori
- Formare i team a due
- Creare lo spazio anche per lo scambio tra i mentori

Iniziatori/esecutori

Dipartimenti per la protezione del clima, amministrazioni comunali, ufficio pari opportunità, imprese ...

Risorse necessarie

Trovare mentori e supervisori, formare i team di mentore e controparte con buone corrispondenze tra di loro, guida/sostegno sotto forma di incontri regolari dei mentori, organizzazione di seminari congiunti

Presupposti

Mentori che sono disponibili di condividere il loro tempo e le loro conoscenze.



La distribuzione di fondi finanziari in proporzione alla quota di donne in posizioni apicali

La distribuzione di una quota dei fondi finanziari del comune in proporzione alle donne in posizioni apicali dovrebbe creare un incentivo per assumere e nominare donne.

A tale proposito, una certa percentuale (per esempio il 2%) dei fondi finanziari preventivati (disponibili per pagamenti volontari) vengono messi da parte per ogni dipartimento e distribuiti in seguito in accordo con una determinata formula elaborata sulla base di un indicatore definito da tutti i coinvolti. La quantità di soldi che un dipartimento riceve in tal modo è determinato nella misura in cui una politica di gender mainstreaming è attuata. Particolarmente in tempi di tagli ai bilanci questo può creare un incentivo per promuovere le donne per quanto riguarda le assunzioni e le promozioni interne.

L'indicatore di genere per le pari opportunità può contenere vari sub-indicatori, per esempio, la quota di donne in lavori qualificati, in posizioni decisionali e nel servizio amministrativo, con la quota femminile in posizioni decisionali con il peso maggiore e la quota nel servizio amministrativo con il peso minore. La quota dei fondi allocati ad un dipartimento viene calcolata sulla base della quota di donne in un dipartimento riferito al comune nel suo insieme. In alternativa, il calcolo può essere basato esclusivamente sulle nuove assunzioni o le promozioni interne.

Per evitare che i dipartimenti che si occupano degli affari tipicamente femminili, come i servizi sociali, la cura dei bambini, l'educazione deve essere applicato un indice di contrappeso e la distribuzione di fondi all'interno di un determinato dipartimento dovrebbe avvenire in base a questo modello.

L'impatto di sensibilizzazione e di creazione di consapevolezza di questo strumento come risultato dell'apprezzamento monetario della parità del genere non andrebbe sotto-stimato.

Esempi/links

La procedura è stata sviluppata all'Università di Potsdam (Germania):
www.uni-potsdam.de/pressmitt/1998/pm213_98.htm

Oggi, viene usata da molte università e istituti di formazione in Germania in questo o in una forma simile, ad esempio l'Università di Oldenburg:

www.uni-oldenburg.de/dezernat5/10040.html#4-2-2

Gutenberg Università di Mainz: www.frauenbuero.uni-mainz.de/asbrosch.html

Vedi anche gli studi condotti sul tema dei fondi finanziari come strumento della promozione delle donne:

www.che.de/projekte.php?strAction=show&PK_Projekt=51



Elementi di attuazione

- Delibera del consiglio comunale sull'appropriazione dei fondi
- Sviluppo di indicatori e la loro applicazione
- Raccolta annuale dei dati a livello comparativo

Iniziatori/esecutori

Consiglio comunale, gruppi consiliari, dipartimento pari opportunità, settore finanziario

Risorse necessarie

Lo sviluppo e il coordinamento della procedura richiede abbastanza tempo e denaro. Però ci sono sufficienti esperienze e proposte procedurali dal settore universitario che possono essere utilizzate per facilitare l'attuazione.

Presupposti

Delibera del consiglio comunale



Elementi di attuazione

- Sperimentare e valutare i presupposti per il part-time dirigenziale
- Promozione di un lavoro part-time per posizioni apicali anche per uomini
- Ricerca e pubblicazione di esempi di successo
- Cambiare i requisiti per le posizioni dirigenziali per mettere in grado uomini e donne di trovare un equilibrio tra il loro lavoro e la cura dei bambini

Iniziatori/esecutori

I vari dipartimenti, il dipartimento per le pari opportunità, l'ufficio personale

Risorse necessarie

Inizialmente alti per la costruzione dei pre-requisiti; una volta che il lavoro part-time nelle posizioni apicali è introdotto, le spese e gli sforzi sono minori.

Presupposti

Cambiamento nelle condizioni e nei comportamenti, promozione attiva da parte del livello apicale, disponibilità degli strumenti (gestione del tempo, calendari elettronici, etc.)



Part-time per posizioni dirigenziali

Il part-time è sempre un freno alla carriera. Le resistenze si dimostrano soprattutto al livello delle assunzioni con l'idea che posizioni dirigenziali non sono conciliabili con una limitazione dell'orario lavorativo e che i dirigenti devono essere a disposizione dei loro collaboratori a tempo pieno o che il successo del management si misura nelle ore di straordinario. Le esperienze (ancora poche) sul tempo parziale di dirigenze apicali però dimostrano il contrario.

In particolare per le donne spesso la possibilità di poter combinare compiti dirigenziali con il tempo parziale è una condizione importante per mirare ad una posizione apicale.

Esempi/links

Nel 2003, un accordo collettivo trasversale per il personale che lavora in posizioni apicali in regione e in comune, nelle case di riposo e nelle associazioni distrettuali, nel Servizio Statale di Sanità Pubblica, all'Istituto per le Case Popolari e gli uffici di turismo è stato firmato in Sud Tirolo; tra le altre cose, l'accordo mira alla creazione di più opportunità per il lavoro part-time per dirigenti con bambini: www.donne-lavoro.bz.it/296v660d1266.html

Dal 2001, in tutta l'Unione Europea vige il diritto al part-time, e per esempio in Germania include esplicitamente il diritto per un lavoro part-time in posizioni apicali: www.ula.de/aktuell/20010216-teilzeit.php

Checklists per il lavoro part-time per il personale apicale: www.ula.de/aktuell/20010216-teilzeit-checkliste.php

Nell'amministrazione comunale di Monaco in Baviera, più del 15% dei lavori dirigenziali vengono svolti su base part-time: www.muenchen.de/vip8/prod1/mde/_de/rubriken/Rathaus/60_por/06_chancen-gleichheit/pkleitsaetze3.pdf

Göteborg (solo in svedese): www.goteborg.se/prod/sk/ledarsida/dalis2.nsf/0/254DD042D6BB2E2EC1256FA100484902?OpenDocument



Telelavoro

Tra le varie forme di telelavoro solo il “telelavoro alternato” offre la possibilità per migliorare le chances delle donne nelle posizioni decisionali. In questo modello i dipendenti alternano tra un lavoro direttamente nella sede dell’organizzazione/ditta e un lavoro fuori sede per esempio a casa. I requisiti di base sono due posti di lavoro quasi attrezzati in modo identico che possono essere selezionati secondo le necessità rispettivamente dell’organizzazione e della famiglia.

In distinzione al telelavoro svolto esclusivamente da casa i dipendenti rimangono personalmente in contatto con dirigenti e collaboratori. Il telelavoro alternato non viene usato solo da ditte nel settore privato, ma si è rivelato anche di successo in progetti pilota nel settore pubblico.

Nell’interesse di mantenere dei rapporti sociali il telelavoro alternato non dovrebbe essere svolto più di tre giorni alla settimana e per mantenere la comunicazione personale come anche i rapporti sociali, non ci dovrebbero essere più di due giorni di seguito di telelavoro.

Esempi/links

Il telelavoro alternato è diventato molto diffuso, allo stesso tempo ci sono diversi siti web che si occupano dei problemi, dei vantaggi e degli svantaggi. Inoltre, progetti pilota sono stati condotti e attualmente sono in atto per sviluppare il concetto, per esempio nelle amministrazioni, e per la valutazione dei risultati del progetto.

In Germania, un forum on-line per il telelavoro è stato istituito dal Ministero Federale per l’Educazione in congiunzione con i sindacati e l’impresa t-online; il forum offre consulenze giuridiche e referenze, consulenze e informazioni: www.onforte.de

Informazioni ed esempi dall’Italia:

<http://centri.univr.it/cpo/>

<http://centri.univr.it/iride/>

www.solvay.it/static/wma/pdf/5/0/4/SolvayNotizie_03_04_2002.pdf

Elementi di attuazione

- Informare i dipendenti
- Se necessario, progetti pilota per introdurre il concetto, decisioni per quanto riguarda l’attuazione
- Messa a disposizione della strumentazione tecnica
- Integrazione del telelavoro nel flusso del lavoro e nelle procedure in particolare in termine di processi specifici e tempi per la comunicazione (riunioni nel dipartimento etc.); vedi anche lo strumento “Job Sharing”
- Miglioramento continuo e ulteriore sviluppo dei processi e delle tecniche

Iniziatori/esecutori

Decisioni che si riferiscono all’introduzione del telelavoro normalmente vengono fatte al livello apicale.

Risorse necessarie

Installazione di posti di lavoro a casa, incluso l’accesso al sistema di computer del datore di lavoro, i costi finanziari e di tempo sono piuttosto alti per quanto riguarda l’introduzione e l’attuazione del telelavoro.

Presupposti

Oltre ai punti elencati sopra andrebbe preso in considerazione nell’introduzione del telelavoro che quello che viene considerato un suo grande vantaggio e cioè una migliore gestione della vita casa/lavoro contiene anche il pericolo di un intreccio troppo stretto tra la sfera privata e quella professionale. Sono da constatare sia i danni alla vita privata a causa delle influenze professionali come anche il contrario.



“Limited management”/posizioni dirigenziali limitate o a rotazione

Le posizioni dirigenziali limitate possono prendere due forme:

- 1) Sostituzione di personale apicale durante le assenze: facendo il sostituto per dirigenti che sono in vacanza, malati, in trasferta o in maternità, potenziali dirigenti possono guadagnare esperienza e crescere gradualmente con i rispettivi compiti come anche partecipare a formazione ed educazione per acquisire le qualifiche che ancora mancano.
- 2) Rotazione di funzioni manageriali: l’obiettivo di posizioni dirigenziali limitate o a rotazioni programmate è che la posizione apicale non viene occupata da una sola persona per l’intera vita professionale. Questo mira alla prevenzione di una sovra-identificazione con la posizione e le conseguenze negative che ne risultano. Mette in grado un grande numero di persone di acquisire esperienza di leadership e può sostenere l’innovazione. Allo stesso tempo, posizioni limitate o a rotazione offrono al personale dirigenziale una opportunità permanente di portare avanti la propria formazione nei tempi intermedi e in tal modo può facilitare il lifelong learning.

Elementi di attuazione

Rif. 1)

Può essere attuato senza problemi, ma richiede in primo luogo la chiara volontà di non trovare i sostituti all’esterno ma di designarli nell’interno degli uffici medesimi

Rif. 2)

Necessita di una risoluzione da parte del livello dirigenziale di limitare nel tempo l’occupazione di posizioni dirigenziali. Se questo è possibile in termini legislativi per quanto riguarda gli accordi di remunerazione o anche la legislazione nel campo, dipende dalla giurisdizione nei vari paesi

Iniziatori/executori

Dipartimenti

Risorse necessarie

Relativamente alte, a causa di periodi ricorrenti di formazione e di “adattamento”.

Presupposti

Rif. 1) Nessuno;

rif. 2) Le rispettive risoluzioni

Esempi/links

Il concetto per questo strumento è nato in Svezia e Finlandia; a Francoforte sul Meno (Germania), viene sperimentato una versione leggermente modificata che utilizza un concetto di “sostituto a rotazione”. Si tratta di una posizione “ibrida” tra il livello dirigenziale e i responsabili che è limitato nel tempo, contribuisce alla qualificazione, però presenta possibili problemi con l’inserimento nella scala degli stipendi. Anche a Berlino è in uso questo strumento.



Job sharing

Il Job-Sharing è un modello flessibile di tempo lavorativo dove due o più persone si dividono un posto di lavoro a tempo pieno. La differenza dal modello classico di part-time sta nel fatto che uno specifico posto viene condiviso, quindi i partners del Job-Sharing devono collaborare strettamente e sostenersi a vicenda. Il Job-Sharing in modo particolare punta sulle posizioni apicali.

Esempi/links

Negli Stati Uniti è già emerso un mercato per il Job-Sharing che per esempio sostiene richieste e proposte per lo stesso e facilita la ricerca per partners idonei. Qui un argomento essenziale è la alta motivazione e soddisfazione da parte del dipendente, ma anche l'introduzione e la preservazione della diversità tra i dipendenti (per quanto riguarda il genere, la provenienza etnica, l'età, ecc ...). Presentazione di modelli di lavoro part-time e di esperienze con tali concetti, tra gli altri all'Autorità Ambientale di Amburgo (Germania): www.bmw.de/Navigation/Beruf-und-Karriere/Teilzeit/Arbeitszeit-Modelle/teilzeitmodelle,did=24698.html

Elementi di attuazione

- Sensibilizzazione/consapevolezza e motivazione per il Job-Sharing, Identificazione dei vantaggi per le persone coinvolte e per il comune
- Possibile problema da risolvere: trovare una seconda persona idonea
- Il primo passo è di determinare se un lavoro specifico può essere condiviso e, se così dovesse essere, il modo più pratico di dividerlo. Questo poi risulta in un maggior sforzo di coordinamento e adattamento anche nel periodo seguente da parte dell'organizzazione e dell'ente. Per garantire che i processi di produzione e le procedure operative siano mantenute, ci vuole un accordo generale nel caso in cui i dipendenti non possano, o non possano in tempi utili, mettersi d'accordo su un orario di lavoro.
- Tutti i dipendenti con figli che vogliono

praticare il Job-Sharing hanno delle priorità specifiche per quanto riguarda le ore di lavoro (per la maggior parte, lavorare nelle mattinate, se la cura dei figli è assicurata). A prescindere dal modello del Job-Sharing (ad esempio alternare in ritmo di due settimane o tre dipendenti che condividono due posizioni o simile) i dipendenti devono accertare che altri colleghi (senza figli) non si ritrovino a dover lavorare a ripetizione in turni sfavorevoli. Va anche detto che cambiamenti frequenti delle ore di lavoro possono rendere difficile il mantenimento della routine quotidiana e possono risultare maggiori impegni per la cura dei figli.

- E' importante per qualsiasi forma di organizzazione del tempo di lavoro a favore della famiglia, il part-time, il telelavoro o il Job-Sharing, che i tempi per le riunioni, come anche il tempo per il lavoro con-

centrato e continuo devono essere specificati prendendo in considerazione gli obblighi familiari (in particolare per i dipendenti part-time). L'introduzione e l'uso di calendari elettronici e di sistemi di gestione del tempo possono facilitare la comunicazione interna.

Iniziatori/executori

I vari dipartimenti, il dipartimento per le pari opportunità, l'ufficio personale

Risorse necessarie

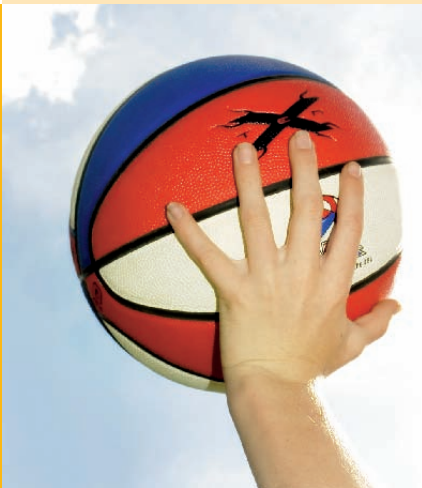
In contraddizione ai pregiudizi convenzionali il Job-Sharing non aumenta i costi del personale perché la divisione del lavoro non viene organizzata in modo centrale dall'organizzazione dell'ente, ma piuttosto sulla base di accordi individuali.

All'inizio, il tempo necessario per l'introduzione del modello di Job-Sharing ha a che vedere con l'identificazione di cariche idonee. Dopo una fase introduttiva e sperimentale da tre a sei mesi, questo concetto può essere implementato in modo permanente in una organizzazione o in un ente.

Le spese finanziarie connesse con l'implementazione del Job-Sharing sono minime. Anche in seguito i costi girano intorno a limiti ragionevoli. Però andrebbe sottolineato che l'organizzazione/l'ente può subire costi aggiuntivi se il numero di dipendenti cresce in seguito al Job-Sharing o se le condizioni generali dell'organizzazione/dell'ente sono cambiate.

Presupposti

Una chiara distribuzione dei compiti e degli obblighi, uno stile di gestione consistente, un coordinamento per quanto riguarda gli spazi decisionali collettivi ed individuali, specificazione dei tempi interni di comunicazione



Competizioni e premi

Elementi di attuazione

- Per la partecipazione a dei premi: analisi dei dati e descrizione dello sviluppo della partecipazione delle donne come anche misure che sono state iniziate in questo campo
- Per la creazione di un premio: elaborazione dei criteri di valutazione che prendono in considerazione la quota di donne nelle aree dominate dai maschi, e viceversa la proporzione di uomini in lavori dominati dalle donne; composizione di una giuria, divulgazione dell'annuncio del call per contributi; relazioni pubbliche; una presentazione pubblica ad alto livello del premio

Iniziatori/esecutori

I vari dipartimenti, il consiglio comunale, l'amministrazione comunale, il dipartimento per le pari opportunità

Risorse necessarie

Per la creazione e presentazione di un premio relativamente alte; medio-basse per quanto riguarda la partecipazione, dipende dalla situazione dei dati esistenti. In Germania, per esempio, tutti i grandi comuni dovrebbero preparare un piano di pari opportunità o di gender mainstreaming o prevedere la promozione delle donne che possa garantire una buona base per la partecipazione.

Presupposti

Per la partecipazione ai bandi, i dati e i materiali disponibili per poter presentare le attività nel campo delle pari opportunità; capacità finanziarie e di tempo sufficienti per istituire un premio.

I dipartimenti per la protezione del clima o l'intera amministrazione partecipano a bandi per premi, per nomine onorifiche, come per esempio "Impresa per le donne" o "Wom.an-Energy" award (vedi esempi/links). La partecipazione a tali bandi incoraggia un livello più alto di attenzione, sia all'interno come all'esterno dell'amministrazione per quanto riguarda le pari opportunità, e allo stesso tempo può motivare sforzi più intensi di aumentare la quota delle donne in ruoli decisionali.

Un ulteriore passo potrebbe essere la creazione di un premio da parte dello stesso comune. Questo può avere un impatto interno, distinguendo tra i dipartimenti gli uffici che hanno una quota particolarmente alta di donne in posizioni decisionali in aree tradizionalmente atipiche per le donne o viceversa hanno una quota particolarmente alta di uomini in aree tradizionalmente atipiche per gli uomini, o può avere un effetto esterno premiando delle imprese, associazioni etc.

Esempi/links

In molti comuni, länder e settori industriali della Germania, premi vengono assegnati per l'"Impresa per la famiglia" o per la "Migliore gestione delle pari opportunità". Alcuni premi esemplari il "wom.an-energy Award" dell'Associazione Tedesca dell'Industria Elettrica, la competizione dello stato di Baden-Württemberg "Pari opportunità per donne e uomini" il "Total Equality Award": www.total-e-quality.de



Certificazione di pari opportunità nell'ambito dell'eco-audit

Molte organizzazioni e istituzioni, in particolare quelle che si occupano di temi ambientali, regolarmente si sottopongono a un Ecoaudit e/o processi di certificazione secondo EMAS (European Environmental Assessment Scheme). In alcune aree si comincia ad espandere l'ecoaudit per includere un audit di sostenibilità, dove anche i criteri sociali giocano un ruolo. Nell'ambito di un audit di sostenibilità, una compagnia o organizzazione, può essere certificata per un "orientamento per le pari opportunità". A tale proposito, come anche con l'ecoaudit, lo stato attuale deve essere analizzato, la "politica delle pari opportunità" deve essere esposta sotto forma di principi guida con il coinvolgimento dei dipendenti, e indicatori devono essere sviluppati per monitorare gli obiettivi. Il processo di certificazione dovrebbe essere condotto da un'organizzazione neutrale o da un esperto al di fuori dell'amministrazione o della compagnia (vedi anche "Audit delle pari opportunità").

Esempi/links

La politica dell'Unione Europea si muove sempre di più in direzione di procedure integrate di valutazione dove non si deve portare avanti un processo separato per ogni aspetto (ambiente, sicurezza, affari sociali...), ma piuttosto una procedura di valutazione che integra tutti gli aspetti:

http://europa.eu.int/comm/governance/docs/index_en.htm



Elementi di attuazione

- Descrizione ed analisi dello stato attuale
- Definizione degli obiettivi e dei principi guida in una procedura partecipata che coinvolge i dipendenti
- Rendere pubblica la politica di pari opportunità e i risultati raggiunti
- Verifica e certificazione da organizzazione/esperti esterni

Iniziatori/executori

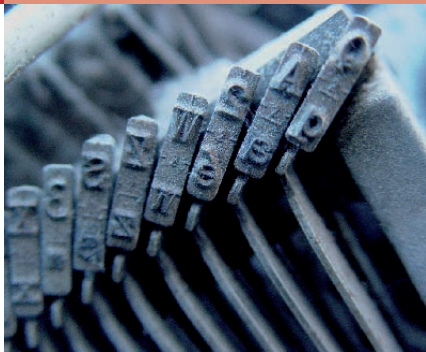
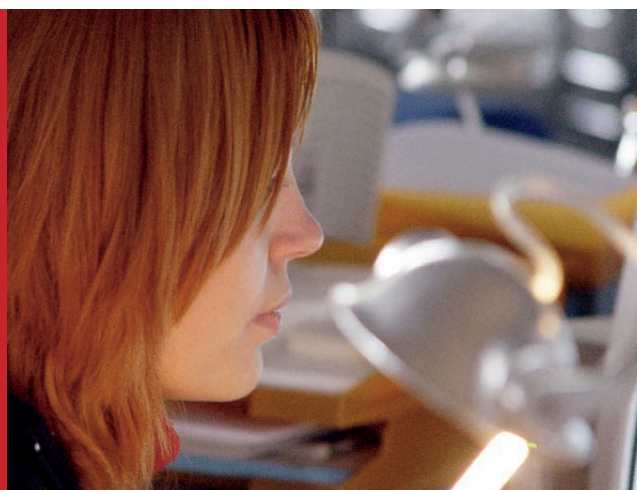
I vari dipartimenti, il consiglio comunale, il dipartimento di pari opportunità

Risorse necessarie

Relativamente alte, visto che è un processo partecipato. Però la certificazione ha un buon ritorno d'immagine.

Presupposti

Una risoluzione per condurre un ecoaudit, o per integrare la dimensione di genere. Vista la procedura piuttosto complessa si deve prendere cura che i temi considerati meno importanti non vengano trascurati.



Un linguaggio sensibile per il gender ed un'analisi dei target group

Tutta l'informazione e tutte le pubblicazioni interne ed esterne vengono scritte in un linguaggio sensibile al genere. Questo alle donne dà la sensazione che le informazioni sono rivolte a loro nella stessa misura che agli uomini.

Il linguaggio sensibile al genere non viene usato solo per informazioni che hanno a che vedere con le pari opportunità o questioni dell'uguaglianza di genere, ma per tutte le altre informazioni specializzate. In questo contesto, l'informazione dovrebbe sempre essere esaminata in modo critico per quanto riguarda le immagini di genere che comunicano e se – coscientemente o inconscientemente – vengono comunicati degli stereotipi di ruoli tradizionali.

Per assicurare che il linguaggio e il formato dell'informazione arrivi al target group al quale è indirizzata dovrebbe essere fatta un'analisi degli stessi prima di ogni pubblicazione. Se il target group o sottogruppi sono definiti il più precisamente possibile, le misure e i prodotti individuali possono essere definiti in modo più preciso e con il giusto approccio, come anche può essere selezionato il miglior linguaggio e formato. Il target group "popolazione generale" che spesso viene identificato non funziona. Questo approccio necessita di una differenziazione più rigorosa per quanto riguarda gli aspetti di genere come anche di generazione perché le persone più giovani devono essere indirizzate in modi diversi rispetto a quelle anziane. Qualcosa che eccita un fan di calcio può annoiare infinitamente un jogger; i temi che interessano padri di famiglia sono diversi da quelli che interessano i single della stessa età.

Elementi di attuazione

- Incoraggiare e condurre educazione e formazione per quanto riguarda il linguaggio sensibile al genere e l'analisi di target group
- Monitoraggio periodico dell'utilizzo e dell'implementazione

Iniziatori/esecutori

I vari dipartimenti, l'ufficio stampa e pubbliche relazioni

Risorse necessarie

Basse, perché un target differenziato è il presupposto per qualsiasi pianificazione efficiente. L'utilizzo di un linguaggio sensibile al genere, una volta imparato, non comporta nessuno sforzo o spesa addizionale.

Presupposti

Nessuno

Esempi/links

L'esempio di un programma per la protezione del clima pubblicato in un linguaggio sensibile al genere (dalla Bassa Austria):

www.noel.gv.at/service/RU/RU3/Klimabuendnis/Download/noeklimaprogramm04-08.pdf

Checklist: "Gender Mainstreaming nelle misure di stampa e pubbliche relazioni iniziate dal Governo Tedesco Federale":

www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-und-oeffentlichkeitsarbeit,property=pdf.pdf



Dimostrazione pubblica dell'impegno per pari opportunità e uguaglianza di genere

La ditta/organizzazione (a livello comunale, territoriale o regionale) dimostra pubblicamente l'impegno per la promozione di misure per un equilibrio tra lavoro e vita privata e per le pari opportunità di uomini e donne.

Se una ditta/organizzazione prende pubblicamente un impegno su questioni che hanno a che vedere con la compatibilità di carriera, famiglia e pari opportunità, i dipendenti spesso trovano più facile presentare le loro richieste e i bisogni ai superiori o alla dirigenza e proporre delle misure a favore della riconciliazione lavoro famiglia e delle pari opportunità. Inoltre un impegno pubblico da parte dell'ente assicura ai dipendenti che le misure di sostegno che vengono offerte rimarranno in vigore anche a medio e lungo termine.

Impegni che promuovono le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e che puntano su un buon rapporto tra lavoro e famiglia sono di più che un argomento di sola pubblicità per l'immagine esteriore dell'ente. Dimostrano una sensibilità per misure innovative e la disponibilità di esaminare criticamente lo stato attuale e di trovare delle alternative. Con un impegno pubblico da parte dell'ente le pari opportunità e la presa in considerazione del rapporto lavoro/famiglia diventano un obiettivo dell'ente e un principio di guida, in tal modo si dimostra chiaramente a tutti i dipendenti e alla dirigenza che il livello apicale considera le pari opportunità e il rapporto famiglia/lavoro una questione importante e degna di attenzione.

Esempi/links

www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/oeffentlichkeitsarbeit/aspekte/

Elementi di attuazione

Per i dipendenti e l'ente: se l'ente si rivolge al pubblico, per esempio con un comunicato stampa, questo impegno pubblico deve anche trovare la sua prova verso i dipendenti e le parti interessate esterne. Un'autopresentazione appropriata e seria può anche essere benefica per l'ente al fine di migliorare la propria immagine. Le relazioni pubbliche, però, dovrebbero concentrarsi strettamente sulle misure concrete nel campo delle pari opportunità e della politica della famiglia che vengono attuate.

Iniziatori/executori

I vari dipartimenti, l'amministrazione comunale, l'ufficio stampa e pubbliche relazioni, l'ufficio pari opportunità

Risorse necessarie

Grandi enti hanno uffici che sono responsabili per la stampa e le pubbliche relazioni. Se si include tra i loro compiti di dare periodicamente notizie su le pari opportunità, l'uguaglianza di genere e i cambiamenti all'interno dell'ente, questo non crea costi in più.

Questa misura può essere attuata immediatamente. A seconda della profondità della ricerca i risultati possono essere disponibili nell'arco di poche settimane.

Questa misura non necessita di ulteriori impegni finanziari.

Presupposti

Nessuno



Partecipazione al girls' day

Il Girls' Day, un'idea nata negli Stati Uniti, sta per diventare ogni anno più popolare in molti paesi europei. Può avere un effetto doppio: da un lato l'ente presenta se stesso al pubblico e alle ragazze giovani come un'organizzazione di pari opportunità dove molte donne lavorano in posizioni decisionali, dall'altro lato le donne in posizioni decisionali possono servire come modelli ruolo per giovani donne che possono vedere da vicino il lavoro quotidiano di posizioni dirigenziali nei campi scientifici e tecnologici.

Nei Girls' Days degli ultimi anni si è evidenziato chiaramente che non dovrebbero essere solo occasioni per le ragazze per vedere carriere prevalentemente maschili, ma che anche i ragazzi dovrebbero avere una chance di fare l'esperienza di compiti che prevalentemente vengono svolti dalle donne. Per questo il Girls' Day del 2005 ha offerto per la prima volta un programma parallelo per ragazzi.

Elementi di attuazione

- Contatto all'ufficio di riferimento per il Girls' Day
- Prendere in considerazione e pianificare la giornata insieme a delle ragazze: quali posti di lavoro e quali attività potrebbero essere interessanti per loro, come può essere presentato il programma, esistono programmi paralleli per i ragazzi nelle professioni sociali...?
- Realizzazione della giornata (si tratta di una data mondiale, usualmente in aprile/maggio)
- Valutazione della giornata, comunicati stampa e relazioni pubbliche

Iniziatori/esecutori

Dipartimenti, se necessario, in cooperazione con l'ufficio pari opportunità

Risorse necessarie

In termini finanziari e di lavoro relativamente basse e legati alla pianificazione della giornata

Presupposti

Disponibilità a interagire con i giovani/donne giovani e ad ideare azioni per le attività in merito

Esempi/links

I websites per i vari Girls' Days:

Germania: www.girlsday.de

Austria: www.girlsday.info

Lussemburgo: www.girls-day.lu

Paesi Bassi: www.girlsday.nl

Svizzera: www.tochertag.ch

Stati Uniti: www.daughtersandsonstowork.org/



Motivare giovani donne per posizioni tecniche

Un presupposto per incrementare la quota di donne in posizioni decisionali è che più donne decidano di perseguire studi/lauree nei campi tecnico-scientifici. Per ciò strategie a lungo termine devono essere sviluppate per motivare le ragazze a tale proposito quando sono in procinto di scegliere una carriera.

A tale proposito ci sono una serie di attività e programmi sperimentati e validi che

- a. sono offerti dalle università come per esempio l'università annuale d'estate delle Università di Brandenbug (Germania) per allieve nei campi scientifici e tecnici o il "Techno Club" dell'Università Tecnica di Berlino (Germania), dove le ragazze possono fare le esperienze della vita accademica quotidiana "in diretta" e discutere questioni attuali con i docenti e gli studenti come anche condurre degli esperimenti nei laboratori;
- b. o che si svolgono all'interno delle scuole o nelle istituzioni educative private. Tali programmi includono corsi in ecotecnologia nei centri per ragazze o programmi speciali a scuola che si occupano in modo particolare di temi ambientali indirizzati specificamente verso le ragazze come anche corsi paralleli per ragazzi (per esempio nella prevenzione della violenza); l'eliminazione parziale di corsi co-educazionali per materie scientifiche o la motivazione mirata di allieve a partecipare a progetti della scuola sul risparmio energetico e la protezione del clima.

Esempi/links

Giovani donne interessate alla tecnologia – Università Estiva di Brandenburg per studenti in Professioni Scientifiche e Tecnologiche: www.juwel.uni-potsdam.de/

Il progetto sponsorizzato dall'Unione Europea "GAP Girls Action Plan: Participation and Sustainable Development" ha esaminato la partecipazione di ragazze e giovani donne nello sviluppo sostenibile in tre paesi (Germania, Italia, Austria) e ha compilato le migliori pratiche per motivare ragazze a conseguire delle lauree tecnico-scientifiche: www.gap-europe.de

www.italiadonna.it/notizie/archivio/20040325a.htm



Elementi di attuazione

- Elaborazione ed implementazione di programmi idonei in collaborazione con scuole, istituzioni educative private/extra-curricolari come anche con l'università
- Nel caso di programmi già esistenti: divulgazione dell'informazione sulle offerte e i programmi; possibilmente una sintesi delle varie offerte sotto forma di un depliant

Iniziatori/esecutori

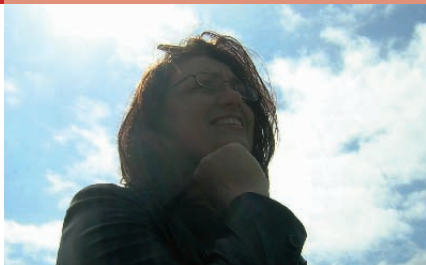
Istituzioni educative, in particolare scuole in collaborazione con uffici specializzati

Risorse necessarie

Possibilmente, i finanziamenti per i programmi e le pubbliche relazioni

Presupposti

Organizzazioni o docenti con esperienze nel lavoro sociale con ragazze e giovani e con buone esperienze nella didattica di genere



Comprendere la protezione del clima come compito trasversale

Le donne si sentono poco interpellate sui contenuti e la forma delle informazioni per la protezione del clima in generale o per singole misure (vedi anche "un linguaggio sensibile per il gender ed un'analisi dei target group")

Per farle partecipare di più alla protezione del clima, quest'ultima deve essere vista non solo in termini di fattori tecnici, ma anche in riferimento ad aspetti sociali come per esempio il comfort e la convenienza, la qualità della vita, l'utilità del trasporto pubblico locale per i vari segmenti della popolazione etc. Questi fattori devono essere incorporati sia nell'informazione che nelle misure.

Questo approccio integrato deve anche trovare le sue ripercussioni nei bandi per il posto di lavoro che fino ad oggi. Per la maggior parte hanno richiesto un orientamento prevalentemente tecnico. Comunicazione e lavoro interdisciplinari sono estremamente importanti per una protezione del clima integrata.

Elementi di attuazione

- Sviluppare ed attuare misure per la protezione del clima che o si rivolgono direttamente alle donne e sono basate specificamente sui loro interessi, o seguono un approccio integrato (aspetti tecnici e sociali)
- Quando si comunicano misure tecniche per la protezione del clima sarebbe da sottolineare sempre anche l'impatto sociale. L'informazione dovrebbe essere indirizzata non solo ad un ascolto che è già interessato o educato agli aspetti tecnici del tema.
- Bandi per posti di lavoro dovrebbero essere formulati in modo tale che non si concentrino esclusivamente sugli elementi tecnici, ma sottolineino anche gli aspetti di comunicazione. Questo può contribuire in modo significativo a sollecitare l'interesse delle donne in questo tipo di posizioni.

Iniziatori/esecutori

I dipartimenti rilevanti per la protezione del clima

Risorse necessarie

Basse, perché si cambia solo orientamento. Se necessario, un gender training per tutti i dipendenti per migliorare la loro comprensione delle procedure e dei concetti proposti.

Presupposti

Prendere cura che non si cada negli stereotipi tradizionali di ruolo

Esempi/links Valutazione dell'impatto genere di misure/attività per la protezione del clima

Il Programma 2005 – 2008 per la Protezione del Clima del Governo Provinciale della Bassa Austria: il principio di gender mainstreaming è stato applicato in modo consistente nella preparazione ed elaborazione del programma, che fa delle proposte specifiche per quanto riguarda le pari opportunità nella protezione del clima:
www.noel.gv.at/service/RU/RU3/Klimabuendnis/Download/noeklimaprogramm04-08.pdf

Valutazione dell'impatto genere del Ministero Federale dell'Ambiente in Germania:
www.bmu.de/de/1024/js/sachthemen/gender/aktuell_gender?id=393&nav_id=4328&page=1

Il rapporto finale, che include una checklist sul gender mainstreaming, è in tedesco (è prevista una versione inglese) e può essere scaricato a:
www.isoe.de/forschung/fogesf.htm

Una checklist sulla valutazione dell'impatto genere in inglese:
www.isoe.de/english/fofram.htm



Valutazione dell'impatto genere di misure/attività per la protezione del clima

Tutte le misure/attività progettate per la protezione del clima vengono valutate per determinare se avranno un impatto diverso su donne e uomini nei loro ruoli sociali e se ostacolano o promuovono le pari opportunità.

La valutazione dell'impatto di genere (o l'analisi genere) normalmente viene eseguita in più passi: nel primo passo viene determinata la rilevanza genere della misura. Se la misura non ha nessun impatto genere questo fatto deve essere spiegato in forma scritta; se ha importanza di genere, o la sua rilevanza di genere non può essere negata in modo conclusivo, deve essere condotta un'analisi approfondita. Nel terzo passo vengono sviluppate soluzioni alternative.

Come regola la valutazione dell'impatto di genere porta ad un miglioramento qualitativo delle misure di politica ambientale. Però, in casi isolati, gli obiettivi possono essere contraddittori, e come risultato, gli obiettivi della protezione dell'ambiente (o della protezione del clima) e quelli delle pari opportunità devono essere valutati in modo comparativo. In tutti i casi l'analisi di genere/la valutazione dell'impatto di genere hanno l'obiettivo di evitare che le misure abbiano un effetto negativo non intenzionale sulla parità di genere.

Per materiali di base su genere e protezione del clima vedi:

www.genanet.de

Sul sito può essere richiesto il depliant "Towards Gender Justice in Environmental Policy. Implementing Gender Mainstreaming in Germany" che documenta le esperienze del Ministero Federale per l'ambiente.

Un ulteriore strumento per la pianificazione comunale è stato sviluppato in Svezia, il metodo 3-R.

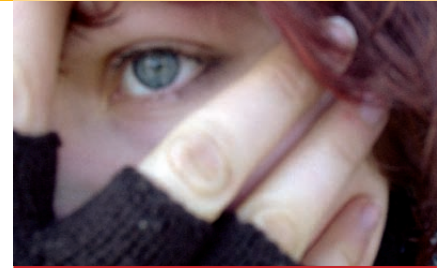
1. Rappresentanza (come sono distribuiti donne e uomini come attori e

target groups, differenziati secondo posizioni e funzioni.)

2. Risorse (distribuzione di tempo, spazio e fondi tra donne e uomini?)

3. Realizzazione (quali cause per il trattamento inuguale? Quali stereotipi e norme si trovano alla base delle decisioni?):

www.svekom.se



Elementi di attuazione

- Risoluzione di gender mainstreaming (esiste già in molti comuni)
- Formazione per la valutazione dell'impatto di genere e l'analisi di genere
- Se c'è una richiesta in tal senso, un'attuazione sperimentale attraverso dei progetti pilota e l'adattamento dello strumento al tipo di misure che vengono valutate (per esempio programmi, pianificazioni, misure educative, relazioni pubbliche)
- Utilizzo in tutte le procedure e processi
- Monitoraggio e valutazione

Iniziatori/executori

I vari dipartimenti, persone responsabili nel livello apicale

Risorse necessarie

Nelle fasi iniziali e per la formazione serve il sostegno di esperti di genere e normalmente conviene prendere esperte esterne. Una volta che il processo è stato inserito nel funzionamento quotidiano, i costi e il tempo diminuiscono. Lo stesso dobbiamo partire dall'idea che qualche costo e sforzo in più saranno richiesti fino a quando i dati necessari per un'analisi dettagliata non saranno facilmente accessibili. A tale proposito la maggior parte dei costi e del tempo hanno a che vedere con la raccolta dati.

Presupposti

Risoluzione sul gender mainstreaming/risoluzione di integrare la prospettiva genere in tutte le politiche dei dipartimenti e degli uffici; fondi per esperti di genere esterni o un possibile coinvolgimento di esperti già attivi nell'amministrazione (per esempio nell'ufficio pari opportunità).



Bilanci di genere nei dipartimenti di protezione del clima

Elementi di attuazione

- Come regola, una delibera del consiglio comunale deve essere votata a favore del bilancio di genere
- Analisi dei benefici dei prodotti o delle attività (chi utilizza il programma, come e dove – per esempio, in siti centrali o decentralizzati – chi trae beneficio, come vengono distribuiti i fondi, dove vengono tagliati i fondi)
- Sviluppo di una proposta per un bilancio sensibile al genere – se possibile in un processo partecipato coinvolgendo le cittadine e i cittadini (“bilancio partecipato”) e la presentazione al consiglio comunale

Iniziatori/esecutori

In generale i bilanci di genere vengono iniziati da un gruppo di persone interessate all'interno e all'esterno dell'amministrazione comunale. Spesso queste iniziative sono legate ai processi dell'Agenda 21 Locale. Però un'analisi di genere del bilancio può anche essere condotta da singoli dipartimenti.

Risorse necessarie

Relativamente alte, perché richiede un'analisi dettagliata e una valutazione di chi trae beneficio diretto e indiretto da determinate voci.

Presupposti

Richiede un accesso dettagliato al bilancio comunale come anche una comprensione approfondita.

I bilanci comunali non sono neutrali verso il genere. Tutti i gruppi che hanno lavorato sui bilanci di genere sono arrivati a questa semplice conclusione. Con questo approccio i bilanci comunali vengono analizzati per determinare se l'assegnazione dei fondi sono di uguale beneficio per donne e uomini. Questo non è sempre trasparente al primo sguardo. Un esempio comune in questo contesto sono le voci per lo sport, che inizialmente sembrano essere dei fondi neutri, però sulla base di un esame più approfondito, si dimostra frequentemente che veramente sono fondi a favore degli uomini, perché sono destinati prevalentemente per il calcio e per l'espansione e ristrutturazione dello stadio. In contrasto le attività sportive che vengono svolte prevalentemente da donne ricevono regolarmente fondi minori.

In questo momento non può essere determinato se ci sono esempi altrettanto drastici nel campo della protezione del clima. Iniziative di bilanci di genere spesso si occupano di questioni ovvie come per esempio i finanziamenti per lo sport, di cui sopra, o per la gioventù. Un'estensione a tutte le aree del bilancio, quindi anche alla protezione del clima, può creare più trasparenza e portare a degli aspetti di uguaglianza di genere, adesso preso in considerazione, quando i fondi per la protezione del clima vengono assegnati e distribuiti.

I bilanci di genere non chiedono budget separati per le donne, ma piuttosto l'inserimento della prospettiva di genere in tutte le fasi e in tutte le aree della politica finanziaria.

Esempi/links

Iniziative di bilanci di genere esistono in molte città. Iniziative esemplari sono quelli di Genova e di Berlino. Per altre informazioni:

Genova: www.genderbudget.it/

Berlino: www.berlin.de/SenWiArbFrau/frauen/gender_gs/budget.html

Rapporto del Parlamento Europeo alla Commissione ad attuare praticamente i bilanci di genere:

www2.europarl.eu.int/omk/sipade2?SAME_LEVEL=1&LEVEL=5&NAV=Z&DETAIL=&PUBREF=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2003-0214+0+DOC+XML+V0//IT

www.formez.it/pariopportunita/



www.climateforchange.net