

WP3 attività di formazione –

Promuovere delle strategie inclusive nel
settore dell'assistenza

D3.2 Raccolta di pratiche inclusive

ASOCIACIÓN FRESS



Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione Europea o della Commissione Europea. Né l'Unione Europea né la Commissione Europea possono esserne ritenute responsabili.



Co-funded by
the European Union

Informazioni sul documento

Work Package	WP3 Attività di formazione – Promuovere delle strategie inclusive nel settore dell'assistenza a persone con disabilità
Organizzazione partner responsabile	ASOCIACION FRESS
A cura di	ASOCIACION FRESS
Livello di divulgazione	SEN-Sensibile. Riservato unicamente ai membri del partenariato (inclusi i servizi della Commissione Europea e il personale incaricato della revisione del progetto)
Descrizione	Il documento fornisce delle indicazioni e un quadro di riferimento per la raccolta delle pratiche inclusive (Prodotto D3.2). Lo scopo di questo documento è quello di aiutare le organizzazioni partner a documentare le pratiche inclusive volte a sostenere l'uguaglianza di genere, l'inclusione e l'equilibrio tra lavoro e vita privata nel settore dell'assistenza alle persone con disabilità.
Stato	
Versione	1
Data	06/10/2025

Indice

Introduzione	5
Guida all'utilizzo del <i>toolkit</i>.....	6
A chi si rivolge?.....	6
Struttura del documento.....	6
Guida all'utilizzo del <i>toolkit</i>	7
Servirsi della numerazione e dei riferimenti	8
Come utilizzare il <i>toolkit</i> alla luce delle attività previste dal <i>work package 3</i>	8
Strumenti per orientarsi	9
Tabella riassuntiva per Paese	9
Indice delle unità di apprendimento.....	11
Strumenti.....	13
Austria	13
1. Calcolatrice statistica dei salari	13
2. Raccolta di buone pratiche.....	13
3. Job Ad Decoder (JADE).....	13
4. Strategia per la gestione della diversità a cura di Wiener Gesundheitsverbund	14
Finlandia	14
5. Modello per una leadership condivisa.....	14
6. Incontri di valutazione	14
7. "E ora?" - Un manuale per i familiari	15
Grecia	15
8. Estensione dei permessi per allattamento per le madri lavoratrici	15
9. Orari di lavoro flessibili per i genitori giovani	15
10. Possibilità di lavorare da remoto per le neomamme.....	15
Italia.....	16
11. Implementazione di un piano per l'uguaglianza di genere nel contesto ospedaliero.....	16
Lituania.....	16
12. Settimana di quattro giorni per le e i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni	16
13. "Mamadienis / Tēvadienis" – Congedo retribuito per i genitori.....	16
14. Programma di supervisione e per il benessere dei dipendenti	17
Slovenia	17
15. Corsi di formazione per prestatori di assistenza informali e familiari.....	17
16. Men in Care – Workplace Support for Caring Masculinities (progetto MiC).....	17
Spagna.....	18
17. Strumenti per l'implementazione di piani per l'uguaglianza di genere all'interno delle aziende.....	18
18. Corso ECSA: verso una vera uguaglianza per le donne e gli uomini nei luoghi di lavoro	18

19. Buone pratiche per la conciliazione e la co-responsabilità nelle aziende	18
20. Un chat-bot per comprendere le posizioni sulle politiche di diversità, uguaglianza e inclusione di ogni azienda	19
22. Questionario di valutazione del grado di co-responsabilità.....	19
Svizzera.....	19
23. Logib – Strumento per l'analisi della parità salariale	19
Europa	20
24. Academy of European Law (ERA) – Introduzione al rispetto delle normative sull'uguaglianza di genere.....	20
25. Consiglio d'Europa – Corso sull'uguaglianza di genere e il <i>mainstreaming</i> di genere.....	20
26. Sviluppare una politica per l'uguaglianza di genere	20
27. Piattaforma europea – <i>Diversity Charters</i>	21
28. European Institute for Gender Equality (EIGE) – Formazione sull'uguaglianza di genere: Toolkit per il <i>mainstreaming</i> di genere.....	21
29. Implementazione di un piano per l'uguaglianza di genere nel contesto ospedaliero.....	21
31. Guida fai-da-te all'audit retributivo.....	22
32. Un <i>toolkit</i> volto alla promozione di procedure di assunzione inclusive.....	22
Internazionale.....	22
33. Il <i>toolkit</i> per rispondere agli abusi e allo sfruttamento sessuale.....	22
34. PayAnalytics: la guida alla parità salariale	23
35. Video a cura del <i>World Economic Forum</i> : 4 strategie che le aziende possono utilizzare per colmare il divario di genere nel settore dell'assistenza.....	23
Statistiche	24
Strumenti per Paese.....	24
Principali spunti.....	24
Strumenti per gruppo target e unità di apprendimento	24
Spunti principali	25
Voci per tipologia	26
Spunti principali	26
Formato.....	27
Spunti principali	27
Conclusioni e raccomandazioni	28
Raccomandazioni per migliorare il <i>toolkit</i>	28

Introduzione

La raccolta di pratiche inclusive è stata sviluppata per raccogliere, descrivere e analizzare esempi di iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere, l'inclusione e l'equilibrio tra attività lavorativa e privata nell'ambito del settore dell'assistenza a persone con disabilità. La raccolta serve al raggiungimento degli obiettivi del *Work Package 3* (WP3. Attività di formazione – Promuovere delle strategie inclusive nel settore dell'assistenza) del progetto EQUAL-CARE fornendo alle organizzazioni partner e ai soggetti interessati una serie di pratiche che promuovono la creazione di ambienti inclusivi e trasformativi.

Ogni pratica inclusiva è stata individuata mediante il ricorso a una metodologia condivisa da tutti i Paesi partner. Il processo prevede l'individuazione, la valutazione e la documentazione di iniziative rilevanti a livello nazionale ed Europeo. Di ogni pratica vengono fornite delle indicazioni contestuali, obiettivi, metodologie utilizzate, istruzioni e risultati raggiunti. Le pratiche sono state scelte in base alla loro rilevanza, efficacia, innovazione e trasferibilità all'interno del settore della disabilità.

La raccolta costituisce una risorsa pratica e in costante evoluzione a sostegno delle organizzazioni che intendono adottare misure inclusive e adattare strategie in linea con le loro realtà. Costituisce anche la base del *toolkit* delle pratiche inclusive, che contiene tutti gli esempi individuati in un formato coerente e a misura di utente.

Attraverso queste pratiche inclusive, il progetto EQUAL-CARE sottolinea in che modo l'uguaglianza di genere e l'inclusione possono essere potenziate, integrando dei modelli di gestione innovativi, politiche attente alle specificità di genere, orari di lavoro flessibili e corsi di formazione mirati che possono contribuire all'*empowerment* di donne e uomini che operano nel settore socioassistenziale.

Guida all'utilizzo del *toolkit*

A chi si rivolge?

Il *toolkit* si rivolge principalmente a:

- **dirigenti e responsabili della gestione delle risorse umane** che operano all'interno di enti ed istituti che si occupano di assistenza continuativa che desiderano rivedere e migliorare le politiche di gestione;
- **formatrici e formatori** che desiderano ideare e fornire dei corsi di formazione basati sulle Unità di apprendimento di EQUAL-CARE (GT1.x and GT2.x);
- **organizzazioni partner del progetto e persone esperte** che hanno contribuito alla raccolta delle buone pratiche contenute nel presente *toolkit* e desiderano servirsene.

Per consultare il documento non occorre avere esperienza nel campo delle questioni di genere, in pensato per essere utile sia a chi non ha alcuna familiarità con questo argomento, sia a chi ha più esperienza.

Struttura del documento

Il documento si articola in sei parti.

- 1) **Introduzione:** spiega lo scopo del *toolkit*, i legami con il progetto EQUAL-CARE e il *work package 3*, nonché l'approccio adottato per raccogliere, classificare e presentare le buone pratiche.
- 2) **Guida all'utilizzo del *toolkit*:** la sezione spiega
 - a) a chi si rivolge;
 - b) come è organizzata;
 - c) come è organizzata;
 - d) come utilizzare la numerazione e i riferimenti;
 - e) come utilizzare il *toolkit* alla luce delle attività previste nel *work package 3*.
- 3) **Strumenti per orientarsi:** tabelle riassuntive per Paese e indice delle unità di apprendimento.
 - a) **Le tabelle riassuntive per Paese** mostrano tutte le pratiche raccolte in ciascun Paese con una breve descrizione e alcune indicazioni di base.
 - b) **Indice delle unità di apprendimento** mostra i legami tra ciascuna pratica e le unità di apprendimento del corso di formazione di EQUAL-CARE (GT1.x e GT2.x).

Questi due elementi costituiscono una mappa per aiutare ogni utente a trovare facilmente ciò di cui ha bisogno.

4) Strumenti (schede tecniche dettagliate)

Ogni voce (Strumento n.1, Strumento n.2, ...) corrisponde a una pratica precisa. Le schede contengono:

- a) titolo e breve descrizione;
- b) Paese e organizzazione di riferimento;
- c) gruppi target e unità di apprendimento;
- d) tipo di strumento (politica, formazione, lista di controllo, campagna di sensibilizzazione, ecc.);
- e) modalità di erogazione, durata e, quando disponibili, link o appendici.

5) Statistiche

L'ultima parte fornisce delle indicazioni su:

- a) quante pratiche sono state raccolte per Paese e per unità di apprendimento;
- b) quali temi sono stati affrontati e quali, invece, sono stati trascurati.

6) Conclusioni e raccomandazioni

La parte conclusiva riporta consigli e raccomandazioni per ulteriori sviluppi e contributi da parte delle organizzazioni partner.

Guida all'utilizzo del toolkit

- **Se sei una formatrice o un formatore che sta lavorando a una sessione per un corso di formazione:**
 1. parti dall'indice delle unità di apprendimento per vedere quali strumenti sono collegati al tuo GT (ad es., GT1.3, GT2.2);
 2. prendi nota del numero dello strumento e consulta la **scheda** per individuare esempi, attività e materiali da adattare;
 3. serviti delle informazioni sulla durata, il formato e il gruppo target per integrarli nel tuo programma di formazione.
- **Se sei una o un dirigente o una persona responsabile della gestione delle risorse umane alla ricerca di spunti:**
 1. comincia dalla **tabella riassuntiva** per Paese per avere una panoramica di ciò che è stato fatto in realtà simili alla tua;
 2. individua 2-3 pratiche che ti sembrano adatte al contesto in cui operi, quindi consulta la **scheda dettagliata**;
 3. usa la scheda come fonte di ispirazione per adattare politiche, procedure o iniziative all'interno della tua organizzazione.
- **Se sei un'organizzazione partner:**
 1. rivedi le **statistiche e le conclusioni** per individuare eventuali lacune (ad es., gruppi target o Paesi sottorappresentati);
 2. cerca di comprendere se la tua organizzazione ha individuato delle pratiche che potrebbero aiutarti a colmare queste lacune;
 3. serviti delle schede come modello per prepararne di nuove, assicurandoti di compilare ogni campo e di collegare ogni pratica a una o più unità di apprendimento.

Servirsi della numerazione e dei riferimenti

Ogni strumento contenuto nel *toolkit* è contrassegnato da un **numero identificativo** riportato:

- nella **tabella riassuntiva per Paese**;
- nell'indice delle unità di apprendimento;
- nella **scheda dettagliata**.

Quando trovi uno strumento o una pratica che ti interessa, ricordati di prendere nota del numero per rendere più semplice la consultazione delle tabelle riassuntive e delle schede.

Come utilizzare il *toolkit* alla luce delle attività previste dal *work package 3*

Il presente documento può essere utilizzato nell'ambito del **WP3** al fine di:

- selezionare degli **esempi** e degli strumenti ed illustrare meglio i concetti presentati nelle unità di apprendimento;
- sostenere la progettazione di **programmi di formazione nazionali**, scegliendo pratiche in linea con le esigenze del proprio Paese e del gruppo target di riferimento;
- stimolare il **dibattito e la riflessione** nel corso di laboratori o gruppi di discussione, presentando casi concreti provenienti da realtà diverse.

Le organizzazioni partner sono incoraggiate a considerare questo *toolkit* un **documento in continua evoluzione**: può essere aggiornato e arricchito nel corso del tempo, man mano che le pratiche e gli strumenti vengono testati, valutati e analizzati.

Strumenti per orientarsi

Tabella riassuntiva per Paese

Numero	Titolo	Inserito da	Unità di apprendimento
AUSTRIA			
1	Calcolatrice statistica dei salari	Asociación Fress	GT1.2
2	Raccolta di buone pratiche	Asociación Fress	GT2.7
3	Job Ad Decoder (JADE)	Chance B	GT2.4
4	Strategia per la gestione della diversità a cura di Wiener Gesundheitsverbund	Chance B	GT1.1
FINLANDIA			
4	Modello per una leadership condivisa	TUKENA	GT1.3
5	Incontri di valutazione	TUKENA	GT1.3
6	"E ora?" – Un manuale per i familiari	TUKENA	GT1.3
GRECIA			
7	Estensione dei permessi per allattamento per le madri lavoratrici	Margarita	GT2.1
8	Orari di lavoro flessibili per i genitori giovani	Margarita	GT2.1
9	Possibilità di lavorare da remoto per le neomamme	Margarita	GT2.1
ITALIA			
10	Implementazione di una politica per l'uguaglianza di genere	CESIE	GT2.7
LITUANIA			
11	Settimana di quattro giorni per le e i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni	PSPC	GT1.4
12	Mamadienis / Tėvadienis	PSPC	GT1.4
13	Programma di supervisione e per il benessere dei dipendenti	PSPC	GT1.3
SLOVENIA			
14	Corsi di formazione per prestatori di assistenza informali e familiari	IAT	GT1.4
15	Men in Care (MiC Project)	IAT	GT1.4
SPAGNA			
17	Strumenti per l'implementazione di piani per l'uguaglianza di genere all'interno delle aziende	Asociación Fress	GT2.7
18	Corso ECSA	Asociación Fress	GT2.7
19	Buone pratiche per la conciliazione e la co-responsabilità nelle aziende	Asociación Fress	GT2.7
20	Un chat-bot per comprendere le posizioni delle aziende sulle politiche di diversità, uguaglianza e inclusione	Asociación Fress	GT2.3
21		Asociación Fress	GT2.3
22	Un questionario di autovalutazione sulla co-responsabilità	Asociación Fress	GT1.2

SVIZZERA			
20	Logib: uno strumento per la Parità salariale	Chance B	GT2.4
EUROPA			
24	Corso dell'Academy of European Law	EASPD	GT2.2
25	Corso sul <i>mainstreaming</i> di genere del Consiglio d'Europa	EASPD	GT2.2
26	Sviluppare una politica per l'uguaglianza di genere	CESIE	GT2.3
27	Piattaforma europea – <i>Diversity charter</i>	Asociación Fress	GT2.5
28	Corso di formazione sull'uguaglianza di genere dell'EIGE	EASPD	GT2.2
29	Attuare un piano per l'uguaglianza di genere (ospedale spagnolo)	CESIE	GT2.3
30	Men in Care (progetto europeo)	IAT	GT1.4
31	Guida Fress sull'uguaglianza di genere	Chance B	GT2.3
EXTRA-UE			
33	Toolkit per rispondere agli abusi e allo sfruttamento sessuale	Asociación Fress	GT2.1
34	PayAnalytics: guida alla Parità salariale	Asociación Fress	GT1.2
35	Video del WEF	Asociación Fress	GT2.4

Indice delle unità di apprendimento

Numero	Titolo	Inserito da	Paese
GT1.1 — Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro			
4	Strategia per la gestione della diversità a cura di Wiener Gesundheitsverbund	Chance B	Austria
GT1.2 — Parità salariale			
1	Calcolatrice statistica dei salari	Asociación Fress	Austria
22	Questionario di valutazione del grado di co-responsabilità	Asociación Fress	Spagna
34	PayAnalytics: guida alla parità salariale	Asociación Fress	Internazionale
GT1.3 — Capacità di advocacy, negoziazione e leadership inclusiva			
5	Modello per una leadership condivisa	TUKENA	Finlandia
6	Incontri di valutazione	TUKENA	Finlandia
7	"E ora?" – Un manuale per i familiari	TUKENA	Finlandia
13	Programma per il benessere dei dipendenti	PSPC	Lituania
GT1.4 — Strategie per promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata			
12	Settimana di quattro giorni per le e i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni	PSPC	Lituania
13	Mamadienis / Tėvadienis	PSPC	Lituania
15	Corsi di formazione per prestatori di assistenza informali e familiari	IAT	Slovenia
16	Men in Care (Progetto MiC)	IAT	Slovenia
29	Men in Care (Progetto europeo)	IAT	Europa
GT2.1 — Interventi contro la discriminazione delle donne			
7	Estensione del congedo per allattamento	Margarita	Grecia
8	Estensione dei permessi per allattamento per le madri lavoratrici	Margarita	Grecia
9	Possibilità di lavorare da remoto per le neomamme	Margarita	Grecia
33	Toolkit per rispondere agli abusi e allo sfruttamento sessuale	Asociación Fress	Internazionale
GT2.2 — Rispetto delle normative sull'uguaglianza di genere			
23	Academy of European Law Course	EASPD	Europa
24	Council of Europe GM Course	EASPD	Europa
27	Corso di formazione sull'uguaglianza di genere a cura dell'EIGE	EASPD	Europa
GT2.3 — Politica per l'uguaglianza di genere			
11	Attuare un piano per l'uguaglianza di genere	CESIE	Italia
19	Buone pratiche per la conciliazione e la co-responsabilità nelle aziende	Asociación Fress	Spagna
20	Strumento per comprendere la posizione di un'azienda in materia di politiche di diversità, uguaglianza e inclusione	Asociación Fress	Spagna
26	Sviluppare un piano per l'uguaglianza di genere	CESIE	Europa
28	Attuare un piano per l'uguaglianza di genere (ospedale spagnolo)	CESIE	Europa
GT2.4 — Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro			
3	Job Ad Decoder (JADE)	Chance B	Austria

23	Logib: uno strumento per la parità salariale	Chance B	Svizzera
32	Strumenti per procedure di assunzione inclusive	Chance B	Europa
35	Video del WEF	Asociación Fress	Internazionale
GT2.5 — Creare una cultura inclusiva nei luoghi di lavoro			
27	Piattaforma europea - Diversity Charters	Asociación Fress	Europa
GT2.7 — Trasparenza e affidabilità			
2	Raccolta di buone pratiche	Asociación Fress	Austria
17	Strumenti per l'implementazione di piani per l'uguaglianza di genere all'interno delle aziende	Asociación Fress	Spagna
18	Corso ECSA	Asociación Fress	Spagna
19	Buone pratiche sulla co-responsabilità	Asociación Fress	Spagna
31	Guida all'audit retributivo	Chance B	Europa

Strumenti

Austria

1. Calcolatrice statistica dei salari

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: uno strumento che consente di confrontare online i salari per permettere a lavoratrici e lavoratori, nonché a datori e datrici di lavoro di confrontare le retribuzioni percepite da uomini e donne per settore, mansione e livello. Promuove la trasparenza e aiuta a individuare eventuali divari retributivi.

Come funziona: l'utente inserisce delle informazioni sulla professione e riceve dei dati relativi alla retribuzione basati sulle statistiche nazionali (ultimo aggiornamento – primavera 2024).

A chi si rivolge: persone che operano nel settore dell'assistenza sociosanitaria, responsabili della gestione delle risorse umane.

Contesto/unità di apprendimento:

Trasparenza salariale – GT1.2 Parità salariale

Durata: n.d.

Link: <https://www.gehaltsrechner.gv.at/>

Lingua: tedesco

2. Raccolta di buone pratiche

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: un insieme di linee guida per preparare, analizzare, comunicare e attuare delle iniziative volte a promuovere delle l'uguaglianza di genere all'interno delle aziende, legate, in particolar modo, alla trasparenza e alla parità salariale.

Come funziona: la raccolta contiene modelli, strategie di comunicazione e indicazioni pratiche per aiutare le aziende a portare avanti delle riforme strutturali per promuovere la parità.

A chi si rivolge: datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane e gruppi dirigenziali degli istituti che si occupano di fornire servizi socioassistenziali alle persone con disabilità.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.7 Trasparenza e affidabilità

Durata: Non specificata

Link: "Toolbox für den good practice Einkommensbericht"

Lingua: Tedesco

3. Job Ad Decoder (JADE)

Proposto da: Chance B

Di cosa si tratta: uno strumento online che analizza gli annunci di lavoro per individuare l'utilizzo di un linguaggio sessista o intriso di pregiudizi al fine di sostenere dei processi di selezione corretti e inclusivi.

Come funziona: le datrici e i datori di lavoro caricano il testo dell'annuncio e lo strumento pone in evidenza le locuzioni problematiche e suggerisce delle alternative migliori..

A chi si rivolge: datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane e dei processi di selezione.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.4 Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro

Durata: sempre attivo

Link: <https://www.uibk.ac.at/de/newsroom/2022/digitales-tool-fordert-vielfalt-an-bewerberinnen/>

Lingua: tedesco

4. Strategia per la gestione della diversità a cura di Wiener Gesundheitsverbund

Proposto da: Chance B

Di cosa si tratta: una strategia per la gestione della diversità che garantisce procedure di assunzione inclusive, prevenzione di molestie e monitoraggio della forza lavoro.

Come funziona: comprende moduli didattici, strumenti di monitoraggio del personale, politiche per la gestione delle risorse umane inclusive, misure per promuovere percorsi professionali inclusivi, impegno pubblico (ad es., Vienna Pride).

A chi si rivolge: responsabili della gestione delle risorse umane, dirigenti, persone che operano nel settore socioassistenziale.

Unità di apprendimento: GT1.1 Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro

Contesto Organisational development

Durata: sempre attiva

Link: <https://gesundheitsverbund.at/gender-und-diversitaet/>

Lingua: Tedesco

Finlandia

5. Modello per una leadership condivisa

Proposto da: TUKENA

Di cosa si tratta: un approccio basato sulla presenza, il rispetto, la condivisione di obiettivi e la fiducia. È volto a promuovere l'uguaglianza nelle iniziative dell'organizzazione.

Come funziona: le e i dirigenti si esercitano a servirsi di una comunicazione inclusiva e a sostenere attivamente i propri gruppi di lavoro. L'approccio è incentrato su una leadership condivisa e su processi decisionali equi.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane, supervisori, gruppi di dirigenti.

Contesto/unità di apprendimento: GT1.3 Capacità di advocacy, negoziazione e leadership inclusiva

Durata: sempre attivo

Link: Non disponibile

Lingua: finlandese, inglese

6. Incontri di valutazione

Proposto da: TUKENA

Di cosa si tratta: un incontro tra supervisore e dipendenti volto a migliorare il rendimento, la crescita professionale e l'uguaglianza nei luoghi di lavoro.

Come funziona: gli incontri prevedono una riflessione sul lavoro, gli obiettivi, le competenze, le esigenze di apprendimento e le esperienze relative alla parità di trattamento. Si svolgono periodicamente al fine di migliorare la comunicazione e individuare tempestivamente eventuali problemi.

A chi si rivolge: personale che opera nelle organizzazioni che offrono assistenza alle persone con disabilità.

Contesto/unità di apprendimento: GT1.3 – Capacità di *advocacy*, negoziazione e *leadership* inclusiva

Durata: sempre attiva

Link: Non disponibile

Lingua: finlandese, inglese

7. “E ora?” - Un manuale per i familiari

Proposto da: TUKENA

Di cosa si tratta: un manuale che sostiene i familiari e i *caregiver* di persone con bisogni speciali nel corso di momenti di passaggio, come la conquista di una maggiore autonomia.

Come funziona: fornisce degli esercizi di riflessione, indicazioni, strumenti di supporto emotivo e strategie di comunicazione per superare i momenti di passaggio..

A chi si rivolge: *caregiver* informali (familiari, persone che fanno volontariato, comunità).

Contesto/unità di apprendimento: GT1.3 – Capacità di *advocacy*, negoziazione e *leadership* inclusiva

Durata: Non specificata

Link: Mitas-nyt-1.pdf

Lingua: finlandese

Grecia

8. Estensione dei permessi per allattamento per le madri lavoratrici

Proposto da: Margarita

Di cosa si tratta: un provvedimento che garantisce per 30 mesi alle madri lavoratrici un giorno di congedo a settimana, anziché dei permessi di un'ora per allattamento.

Come funziona: promossa all'interno delle aziende modificando gli orari al fine di garantire un giorno di congedo retribuito.

A chi si rivolge: madri che lavorano nel settore socioassistenziale.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.1 – Interventi contro la discriminazione delle donne

Durata: sempre attiva

Link: Non disponibile

Lingua: Inglese

9. Orari di lavoro flessibili per i genitori giovani

Proposto da: Margarita

Di cosa si tratta: orari di lavoro flessibili per i genitori affinché possano adattare i propri orari alle esigenze delle bambine e dei bambini.

Come funziona: coordinamento settimanale tra dipendenti e dirigenti al fine di modificare l'orario di inizio e di fine della giornata lavorativa.

A chi si rivolge: persone che lavorano nel settore socioassistenziale.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.1 – Rispetto delle normative e uguaglianza di genere

Durata: sempre attiva

Link: Non disponibile

Lingua: Inglese

10. Possibilità di lavorare da remoto per le neomamme

Proposto da: Margarita

Di cosa si tratta: una politica che permette alle madri che tornano dal congedo di maternità di lavorare da remoto, al fine di favorire il loro inserimento lavorativo.

Come funziona: programmazione delle attività da remoto, strumenti online e procedure di reinserimento su misure.

A chi si rivolge: neo-mamme con mansioni amministrative.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.1 – Rispetto delle normative e uguaglianza di genere

Durata: Non specificata

Link: Non disponibile

Lingua: Inglese

Italia

11. Implementazione di un piano per l'uguaglianza di genere nel contesto ospedaliero

Proposto da: CESIE

Di cosa si tratta: piano per l'uguaglianza di genere adottato da un'azienda ospedaliera con audit interni, consultazioni con il personale e il coinvolgimento della dirigenza. Nonostante le resistenze, l'organizzazione è riuscita a stabilire degli obiettivi chiari e realistici e a istituire un percorso adeguato per l'attuazione del piano.

Come funziona: il piano per l'uguaglianza di genere è stato sviluppato analizzando le disuguaglianze interne, formando un comitato per l'uguaglianza di genere, monitorando i progressi attraverso delle analisi periodiche. L'impegno della dirigenza e la comunicazione sono la chiave per il successo.

A chi si rivolge: datrici e datori di lavoro, responsabili dell'attuazione del piano per l'uguaglianza di genere, dirigenti di aziende sanitarie.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.3 – Politica per l'uguaglianza di genere

Durata: Non disponibile

Link: Non disponibile

Lingua: Inglese

Lituania

12. Settimana di quattro giorni per le e i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni

Proposto da: PSPC

Di cosa si tratta: una misura volta a promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata che consente alle e ai dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni di lavorare per quattro giorni a settimana, anziché cinque, in linea con l'articolo 146 del Codice del lavoro lituano.

Come funziona: il provvedimento è promosso dall'Ufficio Risorse umane, in base ai requisiti di legge. Aiuta i genitori a dedicare più tempo alla cura dei figli nelle prime fasi dello sviluppo.

A chi si rivolge: dipendenti con figli di età inferiore ai 3 anni

Contesto/unità di apprendimento: GT1.4 - Strategie per promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata

Durata: sempre attiva

Link: <https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/labour-law/>

Lingua: Inglese

13. “Mamadienis / Tėvadienis” – Congedo retribuito per i genitori

Proposto da: PSPC

Di cosa si tratta: un giorno di congedo retribuito per i genitori con figli di età inferiore ai 12 anni. È possibile ottenere questo congedo in base al numero di figli e alle esigenze di questi ultimi.

Come funziona: provvedimento adottato dalle aziende che seguono le normative nazionali. I genitori possono prendere dei giorni interi di congedo oppure ridurre il numero di ore lavorative.

A chi si rivolge: dipendenti con responsabilità genitoriali o di cura.

Contesto/unità di apprendimento: GT1.4 - Strategie per promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata

Durata: sempre attiva

Link: <https://socmin.lrv.lt/lt/nauijenos/>

Lingua: Inglese

14. Programma di supervisione e per il benessere dei dipendenti

Proposto da: PSPC

Di cosa si tratta: un programma pensato per prevenire il *burnout* e sostenere il benessere emotivo del personale che opera nel settore dell'assistenza a persone con disabilità.

Come funziona: sessioni di supporto di gruppo, incontri e discussioni moderati da professionisti e professionisti esterni.

A chi si rivolge: tutto il personale, assistenti sociali, specialiste/i.

Contesto/unità di apprendimento: GT1.3 - Capacità di *advocacy*, negoziazione e *leadership* inclusiva

Durata: sempre attivo

Link: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/>

Lingua: lituano

Slovenia

15. Corsi di formazione per prestatori di assistenza informali e familiari

Proposto da: IAT

Di cosa si tratta: un programma di formazione strutturato volto a contribuire all'*empowerment* di tutte le persone che prestano assistenza in modo informale. È incentrato sul mutuo supporto, la fiducia in sé stessi, le capacità pratiche e l'apprendimento condiviso.

Come funziona: promosso all'interno di gruppi attraverso laboratori, scambi tra pari e attività di riflessione. L'apprendimento sociale è al centro di questa metodologia.

A chi si rivolge: persone che prestano assistenza in famiglia, svolgono attività di volontariato o supporto all'interno della comunità

Contesto/unità di apprendimento: GT1.4 - Strategie per promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata

Durata: 20 ore

Link: <https://www.inst-antontrstenjaka.si/sozitie/projekti/39.html?sub=2081>

Lingua: Sloveno

16. Men in Care – Workplace Support for Caring Masculinities (progetto MiC)

Proposto da: IAT

Di cosa si tratta: un'iniziativa europea che promuove l'idea di una mascolinità accudente e sostiene i luoghi di lavoro che creano delle misure volte ad aiutare gli uomini a conciliare meglio lavoro e vita privata.

Come funziona: ricerche, laboratori, linee guida, sperimentazione e divulgazione di buone pratiche. Il progetto sottolinea i vantaggi che coinvolgono gli uomini che prestano delle cure.

A chi si rivolge: datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane che operano nel settore dell'assistenza.

Contesto/unità di apprendimento: GT1.4 - Strategie per promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata

Durata: Non specificata

Link: [Men in Care. Workplace support for caring masculinities \(MiC\) | Peace Institute – Institute for Contemporary Social and Political Studies](#); <https://www.youtube.com/watch?v=IUSu6d6vCL8>

Lingua: Sloveno, Inglese

Spagna

17. Strumenti per l'implementazione di piani per l'uguaglianza di genere all'interno delle aziende

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: una piattaforma online che mette a disposizione metodi, guide, modelli e strumenti di valutazione per aiutare le aziende a sviluppare, negoziare, implementare, monitorare e valutare i piani per l'uguaglianza di genere.

Come funziona: moduli didattici, esercizi, simulazioni, procedure dettagliate passo dopo passo.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane e gruppi di dirigenti.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.7 Trasparenza e affidabilità

Durata: Non specificata

Link: <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/home.htm>

Lingua: Spagnolo

18. Corso ECSA: verso una vera uguaglianza per le donne e gli uomini nei luoghi di lavoro

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: un corso online sull'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro, in linea con la Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020–2025.

Come funziona: un corso asincrono con video, attività di riflessione ed esercizi pratici.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane e persone che operano nel settore sociosanitario.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.7 Trasparenza e affidabilità

Durata: 1 ora e 30 minuti

Link: <https://chipsacademy.eu/e-learning/>

Lingua: Inglese

19. Buone pratiche per la conciliazione e la co-responsabilità nelle aziende

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: un insieme di strumenti, studi, linee guida a cura del Ministero per le pari opportunità spagnolo al fine di promuovere la co-responsabilità e raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Come funziona: fornisce a datrici e datori di lavoro le risorse per migliorare la flessibilità, promuovere la condivisione delle responsabilità di cura e progettare delle misure volte a promuovere l'uguaglianza di genere.

A chi si rivolge: datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.7 Trasparenza e affidabilità

Durata: Non specificata

Link: [Instituto de las Mujeres - CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN](#)

Lingua: Spagnolo

20. Un chat-bot per comprendere le posizioni sulle politiche di diversità, uguaglianza e inclusione di ogni azienda

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: un chat-bot per comprendere le posizioni sulle politiche di diversità, uguaglianza e inclusione delle aziende con più di 470 aziende che utilizzano BuildRemote DEI Tracker.

Come funziona: le e gli utenti inseriscono il nome di un'azienda nell'interfaccia, lo strumento recupera tutte le informazioni relative alle politiche di diversità, uguaglianza e inclusione.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane e delle politiche di diversità, uguaglianza e inclusione.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.3 Politica per l'uguaglianza di genere

Durata: Non specificata

Link: <https://buildremote.co/dei/>

Lingua: Inglese

22. Questionario di valutazione del grado di co-responsabilità

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: uno strumento di autovalutazione che consente alle persone di valutare il grado di condivisione delle responsabilità familiare, fondamentale per individuare le disuguaglianze lavorative e relative al lavoro part-time per le donne.

Come funziona: un sondaggio online (Google Forms) suddiviso in più sezioni sulla casa, la cura dei figli e responsabilità di cura

A chi si rivolge: personale che opera nel settore sociosanitario.

Unità di apprendimento: GT1.2 Parità salariale

Contesto: formazione

Durata: 5-10 minuti

Link: <https://forms.gle/VcSo29sTQKgc004j9>

Lingua: inglese

Svizzera

23. Logib – Strumento per l'analisi della parità salariale

Proposto da: Chance B

Di cosa si tratta: Logib è uno strumento sviluppato dallo Swiss Federal Office for Gender Equality per valutare la parità salariale tra uomini e donne utilizzando un modello standardizzato. Fornisce alle organizzazioni uno strumento affidabile che consente di recuperare dei dati per l'audit retributivo.

Come funziona: Datrici e datori di lavoro caricano i dati relativi ai salari delle e dei dipendenti nel sistema o usano un modulo Excel. Logib genera un rapporto che individua eventuali gap non spiegati.

A chi si rivolge: responsabili della gestione delle risorse umane e dell'attuazione delle politiche per l'uguaglianza di genere, datrici e datori di lavoro, *auditor*

Contesto/unità di apprendimento: GT2.4 Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro

Durata: sempre disponibile

Link: <https://www.logib.admin.ch/>

Lingua: tedesco, francese, italiano, inglese

Europa

24. Academy of European Law (ERA) – Introduzione al rispetto delle normative sull'uguaglianza di genere

Proposto da: EASPD

Di cosa si tratta: un corso online che presenta i principi delle normative europee sull'uguaglianza di genere, con riferimenti a direttive, principi legali, casi.

Come funziona: il corso consta di cinque moduli interattivi contenenti analisi, casi studi, riferimenti giuridici e quiz.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane e dell'attuazione delle politiche per l'uguaglianza di genere, datrici e datori di lavoro, giuristi

Contesto/unità di apprendimento: GT2.2 Rispetto delle normative sull'uguaglianza di genere

Durata: circa 3 ore

Link: <https://era-comm.eu/moodle/course/view.php?id=808>

Lingua: French, Inglese, Tedesco

25. Consiglio d'Europa – Corso sull'uguaglianza di genere e il *mainstreaming* di genere

Proposto da: EASPD

Di cosa si tratta: un corso online gratuito per introdurre i temi dell'uguaglianza di genere, gli strumenti per il *mainstreaming* di genere e applicazioni pratiche per enti e organizzazioni pubbliche.

Come funziona: i moduli contengono video, liste di controllo, esercizi interattivi ed esempi di buone pratiche.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane, organizzazioni che operano nel settore dell'assistenza socio-sanitaria.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.2 Rispetto delle normative sull'uguaglianza di genere

Durata: 2,5 ore

Link: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-mainstreaming>

Lingua: inglese, francese, georgiano, ucraino, arabo, azeri, bielorusso

26. Sviluppare una politica per l'uguaglianza di genere

Proposto da: CESIE ETS

Di cosa si tratta: uno strumento pratico che consente alle organizzazioni di creare una bozza della loro strategia per l'uguaglianza di genere attraverso un percorso condiviso

Come funziona: una serie di laboratori che consentono di collaborare, svolgere degli esercizi basati su scenari al fine di co-creare una politica per l'uguaglianza di genere.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane di organizzazioni che operano nel settore dell'assistenza

Contesto/unità di apprendimento: GT2.3 Politica per l'uguaglianza di genere

Durata: 2 ore

Link: <https://eige.europa.eu>

Lingua: Inglese

27. Piattaforma europea – *Diversity Charters*

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: un'iniziativa della Commissione europea che mette assieme le Carte della diversità europee. Le organizzazioni che firmano la carta di impegnano a tutelare la diversità e a promuovere le pari opportunità.

Come funziona: la piattaforma presenta incontri, seminari, forum di alto livello, strumenti e accesso a buone pratiche per aiutare le organizzazioni a rafforzare le proprie politiche di promozione della diversità

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, ONG, associazioni, sindacati, enti pubblici.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.5 – Creare una cultura inclusiva nei luoghi di lavoro

Durata: Non specificata

Link: [Diversity charters by EU country - European Commission](#)

Lingua: Inglese

28. European Institute for Gender Equality (EIGE) – Formazione sull'uguaglianza di genere: Toolkit per il *mainstreaming* di genere

Proposto da: EASPD

Di cosa si tratta: un *toolkit* progettato per aiutare gli enti pubblici a progettare, attuare e valutare i corsi di formazione sull'uguaglianza di genere alla luce di una più ampia strategia di *mainstreaming* di genere.

Come funziona: il *toolkit* presenta modelli, indicazioni, liste di controllo ed esempi di percorsi di formazione sull'uguaglianza di genere.

A chi si rivolge: autorità pubbliche, datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane, formatrici e formatori

Contesto/unità di apprendimento: GT2.2 Rispetto delle normative sull'uguaglianza di genere

Durata: Non specificata

Link:

Toolkit: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716093enn.pdf>

Buone pratiche: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>

Lingua: Inglese

29. Implementazione di un piano per l'uguaglianza di genere nel contesto ospedaliero

Proposto da: CESIE ETS

Di cosa si tratta: un esempio di attuazione di un piano per l'uguaglianza di genere di un ospedale spagnolo attraverso protocolli, commissioni interne, processi di monitoraggio trasparenti.

Come funziona: il piano integra l'erogazione di servizi attenti alle specificità di genere e pari opportunità di accesso a percorsi di formazione e di crescita professionale.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, responsabili della gestione delle risorse umane e dell'attuazione del piano per l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni del settore dell'assistenza.

Contesto/unità di apprendimento: GT2.3 Politica per l'uguaglianza di genere

Durata: Non disponibile

Link: Non disponibile

Lingua: Spagnolo

31. Guida fai-da-te all'audit retributivo

Proposto da: Chance B

Di cosa si tratta: una guida dettagliata che mostra alle aziende come condurre l'audit retributivo previsto dalle direttive europee.

Come funziona: prende in esame la classificazione delle professioni, la raccolta dei dati, il calcolo del divario retributivo, soglie e misure correttive.

A chi si rivolge: responsabili della gestione delle risorse umane e dell'attuazione del piano per l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni del settore dell'assistenza.

Unità di apprendimento: GT2.7 Trasparenza e affidabilità

Contesto: luoghi di lavoro

Durata: da qualche giorno a diverse settimane

Link: <https://skillstrust.org/resources/diy-guide-to-conducting-your-eu-pay-transparency-pay-gap-audit>

Lingua: Inglese

32. Un *toolkit* volto alla promozione di procedure di assunzione inclusive

Proposto da: Chance B

Di cosa si tratta: un *toolkit* rivolto a responsabili della gestione delle risorse umane al fine di garantire delle procedure di assunzione inclusive. Contiene modelli di annunci, griglie di selezione, interviste strutturate e moduli di valutazione.

Come funziona:

- fornisce un approccio in 3 fasi:
- commissioni equilibrate dal punto di vista del genere;
- procedure inclusive (anonimizzazione dei curriculum, interviste strutturate);
- monitoraggio e documentazione.

A chi si rivolge: responsabili della gestione delle risorse umane

Unità di apprendimento: GT2.4 Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro

Contesto: luoghi di lavoro

Durata: non specificata

Link: <https://equal4Europe.eu/.../Toolkit-for-HR-Professionals.pdf>

Lingua: Inglese

Internazionale

33. Il *toolkit* per rispondere agli abusi e allo sfruttamento sessuale

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: un toolkit internazionale che fornisce procedure e strumenti per prevenire, denunciare e rispondere agli abusi e allo sfruttamento sessuale.

Come funziona: fa riferimento alla valutazione dei rischi, percorsi di denuncia, modalità di indagine e propone un modello incentrato sulle sopravvissute.

A chi si rivolge: Datrici e datori di lavoro, gruppi di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, ONG, organizzazioni che operano nel settore dell'assistenza sociosanitaria.

Unità di apprendimento: GT2.1 Interventi contro la discriminazione delle donne

Contesto Internazionale/luoghi di lavoro

Durata: Non specificata

Link: <https://www.scribd.com/document/872576755/PSEA-Toolkit-2024-WEB-version>

Lingua: inglese

34. PayAnalytics: la guida alla parità salariale

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: una guida che spiega la parità salariale, la struttura retributiva, la classificazione delle professioni, il rispetto delle normative e i metodi per ridurre il divario retributivo di genere..

Come funziona: articoli e strumenti su audit, provvedimenti correttivi e regole relative alla trasparenza salariale,

A chi si rivolge: responsabili della gestione delle risorse umane e dell'attuazione dei piani per l'uguaglianza di genere, datrici e datori di lavoro.

Unità di apprendimento: GT1.2 Parità salariale

Contesto Internazionale/luoghi di lavoro

Durata: Non specificata

Link: <https://www.payanalytics.com/.../pay-equity-ultimate-guide>

Lingua: Inglese

35. Video a cura del *World Economic Forum*: 4 strategie che le aziende possono utilizzare per colmare il divario di genere nel settore dell'assistenza

Proposto da: Asociación Fress

Di cosa si tratta: un breve video a cura del World Economic Forum che prende in esame le politiche volte a colmare il divario di genere nel settore della cura-

Come funziona: presenta quattro misure che le organizzazioni possono adottare al fine di promuovere l'inclusione.

A chi si rivolge: lavoratrici, lavoratori, responsabili della gestione delle risorse umane, dirigenti.

Unità di apprendimento: GT2.4 Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro

Contesto Internazionale/iniziativa della comunità

Durata: 3:21 minuti

Link: <https://www.weforum.org/videos/gender-equality>

Lingua: Inglese

Statistiche

Strumenti per Paese

Paese	Numero di strumenti proposti	% rispetto al totale
Austria	4	11,4%
Finlandia	3	8,6%
Grecia	3	8,6%
Italia	1	2,9%
Lituania	3	8,6%
Slovenia	2	5,7%
Spagna	6	17,1%
Svizzera	1	2,9%
A livello europeo	8	22,9%
A livello internazionale	3	8,6%

Principali spunti

- Prevalgono gli strumenti spagnoli ed europei (pari al 40% di tutti gli strumenti).
- Italia e Svizzera sono **molto sottorappresentate**, dal momento che hanno fornito un solo strumento.
- Austria, Lituania, Finlandia e Grecia hanno fornito un solido numero di strumenti relativi ad ambiti diversi.

Strumenti per gruppo target e unità di apprendimento

Unità di apprendimento	Numero di strumenti	% rispetto al totale
GT2.7 - Trasparenza e affidabilità	5	14,30%
GT2.3 - Politica per l'uguaglianza di genere	5	14,30%
GT1.4 - Strategie per promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata	5	14,30%
GT1.3 - Capacità di advocacy, negoziazione e leadership inclusiva	4	11,40%
GT2.1 - Interventi contro la discriminazione delle donne	4	11,40%
GT2.4 - Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro	4	11,40%
GT1.2 - Parità salariale	3	8,60%
GT2.2 - Rispetto delle normative e uguaglianza di genere	3	8,60%
GT2.5 - Creare una cultura inclusiva nei luoghi di lavoro	1	2,90%
GT1.1 - Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro	1	2,90%
GT2.8 - Una presenza equilibrata di uomini e donne nel settore dell'assistenza	1	2,90%
0 Intro: Il valore della cura/persona che operano nel settore dell'assistenza	0	0%

Spunti principali

1. Una forte attenzione per le politiche e le dinamiche organizzative

Gli strumenti fanno principalmente riferimento a:

- GT2.7 Trasparenza e affidabilità
- GT2.3 Politica per l'uguaglianza di genere
- GT1.4 Work-Life Balance Strategies

Il punto di forza del *toolkit* consiste negli strumenti volti a promuovere:

- la progettazione e l'attuazione delle politiche per l'uguaglianza di genere;
- il monitoraggio e la trasparenza salariale;
- un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata.

2. Buoni contenuti sulla *leadership* e le politiche contro le discriminazioni

Tra le aree abbastanza solide si annoverano:

- capacità di negoziazione e di *leadership* (GT1.3)
- interventi contro le discriminazioni (GT2.1)
- *bias* di genere (GT2.4)

Il toolkit fornisce degli strumenti utili per la formazione e la gestione.

3. Ambiti meno trattati o da sviluppare

- GT0 Intro (nessuna voce)
- GT2.5 Creare una cultura inclusiva nei luoghi di lavoro (1 voce)
- GT1.1 Pregiudizi di genere nei luoghi di lavoro (1 voce)
- GT2.8 Una presenza equilibrata di uomini e donne nel settore dell'assistenza (1 voce)

Occorre individuare degli altri strumenti al fine di garantire un maggiore equilibrio.

4. Forte allineamento con le politiche europee

Molti strumenti sono in linea con normative e politiche europee:

- Direttiva sulla trasparenza salariale
- Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025
- Quadri di riferimento per il *mainstreaming* di genere

Voci per tipologia

Tipologia	Numero di schede	%
Strumento	20	57%
Approccio	8	23%
Metodo	3	9%
Modello organizzativo/misto	4	11%

Spunti principali

1. La categoria "strumenti" è quella più rappresentata (57%)

La maggior parte delle schede fa riferimento a:

- strumenti di calcolo online;
- strumenti di autovalutazione;
- strumenti per la parità salariale;
- kit relativi all'attuazione di politiche;
- risorse per il *mainstreaming* di genere;
- moduli di e-learning.

Il *toolkit*, pertanto, ha un **carattere altamente pratico**, in grado di fornire alle e agli utenti risorse pronte all'uso.

2. Gli "approcci" hanno una funzione importante (23%)

Tra questi ricordiamo:

- provvedimenti volti a garantire una maggiore flessibilità lavorativa;
- congedi per l'allattamento;
- strategie per l'uguaglianza di genere;
- interventi volti a promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata.

Tali provvedimenti **strutturali e comportamentali** possono essere adottati rapidamente dalle organizzazioni.

3. I "metodi" rimangono sottorappresentati (9%)

Nello specifico abbiamo:

- modelli di *leadership*;
- supervisione di gruppo;
- metodi di apprendimento.

Bisognerebbe aggiungere dei quadri di riferimento metodologici che possano migliorare il *toolkit* per rispondere alle esigenze formative e organizzative.

4. I "modelli misti/organizzativi" costituiscono un gruppo piccolo, ma di importanza strategica (11%)

Tra questi ricordiamo:

- strategie per la gestione della diversità;
- quadro di riferimento per il miglioramento della cultura organizzativa.

Questa categoria potrebbe crescere al fine di sostenere un vero e proprio cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni che operano nel settore dell'assistenza sociosanitaria.

Formato

Formato	Ricorrenza	Indicazioni
Online asincrono	14	Forte presenza dei moduli di e-learning, toolkit online e risorse da utilizzare in autonomia, ampliamenti diffusi nelle iniziative promosse in Spagna, Austria e a livello europeo.
Laboratori in presenza	4	Usati per lo più in Slovenia & Lituania; comuni per la formazione di personale sociosanitario e nelle attività di apprendimento tra pari
Attività esperienziali/ <i>On-the-job</i>	7	Molto importanti per la <i>leadership</i> e per le iniziative volte ad apportare dei cambiamenti alla cultura organizzativa; esempi da Finlandia, Grecia & CESIE.
Apprendimento ibrido	3	Modalità usata per lo più in Finlandia e Austria; combina attività di apprendimento autonomo e discussioni.
Misure interne ai luoghi di lavoro	7	Comuni in Grecia e Lituania; orari di lavoro flessibili, provvedimenti per l'uguaglianza di genere e volti al miglioramento della cultura organizzativa.

Spunti principali

1. Prevalgono gli strumenti online da utilizzare in maniera asincrona (40%)

- 14 voci su 35-
- Ciò riflette un **passaggio verso corsi di formazione flessibili**.
- Comuni in:
 - ✓ Spagna
 - ✓ Austria
 - ✓ a livello europeo

2. Le misure interne ai luoghi di lavoro sono ben rappresentate (20%)

Tra gli esempi ricordiamo:

- permessi per l'allattamento;
- orari di lavoro flessibili;
- settimana di 4 giorni;
- pratiche di co-responsabilità

Si tratta di **cambiamenti organizzativi diretti** – non di corsi di formazione, un punto di forza unico del *toolkit*.

3. L'apprendimento esperienziale è ampiamente diffuso (20%)

- modelli di *leadership* (Finlandia);
- sperimentazione dei piani per l'uguaglianza di genere;
- modelli di assunzione inclusivi.

Questo formato è ideale per promuovere la **trasformazione delle organizzazioni**.

4. I laboratori in presenza sono importanti per l'apprendimento emotivo (11%)

In particolare:

- corso di formazione per i *caregiver* informali (Slovenia)
- supervisione tra pari (Lituania)

5. Emerge l'apprendimento ibrido (9%)

Per lo più in Austria e in Finlandia:

- combina flessibilità e supporto;
- particolarmente adatto per futuri percorsi di attuazione.

Conclusioni e raccomandazioni

1. Il *toolkit* costituisce una base solida per provvedimenti riguardanti l'uguaglianza di genere nel settore dell'assistenza

Prende in esame misure politiche, strategie per promuovere un migliore equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, iniziative volte a promuovere la *leadership* e provvedimenti anti-discriminazioni.

2. La struttura per unità di apprendimento svela lacune e punti di forza.

Ambiti più solidi:

- ✓ Politiche (GT2.3)
- ✓ Trasparenza (GT2.7)
- ✓ Equilibrio tra attività lavorativa e vita privata (GT1.4)

Ambiti da migliorare:

- ✗ Introduzione (GT0)
- ✗ Culture organizzative inclusive (GT2.5)
- ✗ Presenza equilibrata di uomini e donne (GT2.8)

3. Rilevanza dei quadri di riferimento europei

Il *toolkit* è in linea con:

- la direttiva europea sulla trasparenza salariale;
- le misure volte a promuovere il *mainstreaming* di genere;
- le misure volte a promuovere l'uguaglianza.

4. Promuove un approccio su più livelli

I temi dell'uguaglianza di genere sono presi in esame sia da un punto di vista politico che individuale. Questa varietà aiuta le e gli utenti che operano in contesti diversi e hanno esigenze differenti.

Raccomandazioni per migliorare il *toolkit*

1. Aggiungere degli strumenti relativi a una presenza equilibrata di uomini e donne nel settore dell'assistenza

Strumenti suggeriti:

- campagne di assunzione rivolte agli uomini;
- campagne volte ad abbattere gli stereotipi;
- programmi che propongono dei modelli di ruolo maschili (cfr. piattaforma <https://role-models.eu/>)

2. Potenziare la sezione relativa a "Creare una cultura inclusiva nei luoghi di lavoro"

- questionari sulla diversità in azienda;
- modelli per l'elaborazione di un codice di condotta;
- programmi di inclusione.

3. Aggiungere degli strumenti relativi al modulo introduttivo

Attualmente non sono stati individuati degli strumenti in merito (GT0).

Bisognerebbe inserire:

- dati sul divario di genere nel settore della cura;
- valore economico del settore dell'assistenza;
- differenze di genere relative al lavoro retribuito e al lavoro riproduttivo.

4. Inserire dei nuovi strumenti sulla parità salariale

Servono dei modelli relativi a:

- classificazione delle professioni;
- liste di controllo per l'audit retributivi;
- strumenti di riferimento.

5. Inserire dei casi studio per i Paesi sottorappresentati:

Target:

- Italia
- Svizzera
- Francia, Germania, Portogallo (mancanti)

6. Creare un percorso di implementazione

Bisogna semplificare la selezione degli strumenti:

- Se l'organizzazione è all'inizio del percorso → GT0-GT2.1
- Se l'organizzazione è a metà percorso → GT2.3-GT2.4
- Se l'organizzazione è in una fase avanzata → GT2.7 Trasparenza e affidabilità

7. Creare dei materiali pronti all'uso

Occorre fornire:

- un riepilogo di una pagina;
- modelli pronti all'uso;
- liste di controllo da stampare.