



**DOEER**

Digital and Open Education  
for equality-based resilience

**Linee guida di qualità per  
le competenze digitali e  
pedagogiche degli istituti  
di istruzione superiore in  
materia di uguaglianza**



**Co-funded by  
the European Union**

Funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA).

Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by  
the European Union

2022-1-IT02-KA220-HED-000089502



# Crediti

---

**Autore:**

Vasiliki Vogiatzi, Centre for Competence Development Cyprus

**Editors:**

Andrei Taranu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative)

Daniela La Foresta, Dipartimento di Scienze Politiche (Università di Napoli Federico II)

**Contributi:**

Angeles Gonzales, Pablo Morales (Estudios Universitarios y Superiores de Andalucia)

Mattia De Martino (Università di Napoli Federico II)

Miruna Fantanescu (Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative)

Lucia Mokra (Universita Comenius di Bratislava)

Tina Hedi Zakonjsek (Zavod Novi turizem)

**Visual design:**

Tullio Giambi (Janus software company)

## Contenuti

Introduzione.....	5
Framework Teorico .....	9
UGUAGLIANZA – Definizioni .....	9
DISUGUAGLIANZA – Definizioni .....	10
Uguaglianza nell'UE.....	11
Migliori pratiche per l'uguaglianza .....	13
<b>1. UGUAGLIANZA DI GENERE.....</b>	<b>13</b>
1.1 PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE .....	13
1.2 REGOLE PER L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA.....	14
1.3 IMPLEMENTAZIONE DI UN PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE .....	14
1.4 MIGLIORI PRATICHE PER L'UGUAGLIANZA.....	15
1.5 UGUAGLIANZA DI GENERE IN SLOVACCHIA.....	15
1.6 PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ .....	16
<b>2. UGUAGLIANZA SOCIALE:.....</b>	<b>17</b>
2.1 PROGRAMMI DI SUPPORTO AI DIPENDENTI.....	17
2.2 LA CERTIFICAZIONE COME STRUMENTO PER LA PROMOZIONE DELL'UGUAGLIANZA E DELLA NON DISCRIMINAZIONE.....	18
<b>3. UGUAGLIANZA PER LE PERSONE CON DISABILITÀ: .....</b>	<b>20</b>
3.1 PARI OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ.....	20
3.2 DISABILITÀ & UGUAGLIANZA.....	21
<b>4. UGUAGLIANZA ECONOMICA: .....</b>	<b>22</b>
4.1 POLITICHE SALARIALI TRASPARENTI E TRASPARENZA DELLA RESPONSABILITÀ IN BASE ALLA RETRIBUZIONE.....	22
<b>5. UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO: .....</b>	<b>23</b>
5.1 ORGANISMO DI MONITORAGGIO DELLA PARITÀ.....	23
5.2 PROCESSI DI SENSIBILIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE .....	24
5.3 TRASPARENZA NEI PROCESSI DI RECLUTAZIONE, ASSUNZIONE E AGGIORNAMENTO LAVORATIVO.....	24
5.4 CRITERI DI PARITÀ NELLE PROMOZIONI .....	24
5.5 QUESTIONARIO SULLA PARITÀ E COMITATO ETICO .....	25
5.6 CONSAPEVOLEZZA DELLE SOFT SKILLS/COMPETENZE .....	25
<b>6. UGUAGLIANZA INTERCULTURALE: .....</b>	<b>26</b>
6.1 PROGRAMMA DI FORMAZIONE "SAPORI DI INTERCULTURALITÀ".....	26
<b>CONCLUSIONI.....</b>	<b>27</b>
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>29</b>

## Introduzione

---

*Il progetto DOEER rappresenta un'iniziativa a lungo termine basata sul digitale che mette al centro il benessere in chiave digitale. Si basa su una profonda comprensione dei valori sociali, con l'obiettivo di affrontare l'intricata rete di sfide digitali che possono amplificare le disuguaglianze sociali. La sua missione generale è guidare la trasformazione digitale nell'ambito dell'istruzione superiore (HE), promuovendo la collaborazione tra le università europee e la forza lavoro. In tal modo, il DOEER non solo concettualizza una visione, ma fornisce anche esperienze di apprendimento e strumenti che aprono la strada a processi basati sull'uguaglianza e migliorano le competenze digitali nell'istruzione.*

*La fase iniziale del progetto prevedeva una ricerca approfondita sulle disuguaglianze sia all'interno dell'ambiente universitario che sul posto di lavoro.*

*Questa ricerca si è concentrata sull'identificazione delle migliori pratiche in grado di promuovere l'uguaglianza, gettando le basi per le prossime linee guida che affronteranno una serie di questioni critiche. Questi temi includono il collegamento tra uguaglianza, diritti umani e democrazia nella trasformazione digitale, la comprensione e la promozione delle pratiche di uguaglianza, l'identificazione e la lotta alle disuguaglianze, gli impatti sociali ed economici delle pratiche basate sull'uguaglianza e la loro applicazione in vari contesti professionali. Questi temi sono più che mai attuali, poiché una delle forze più pressanti della società contemporanea è la disuguaglianza e l'iniustizia sociale. Certo, non è una novità, ma oggi, quando ne prendiamo coscienza politicamente e socialmente, appare come il problema principale dei valori e dei principi che sono alla base di ogni sistema democratico: possono le persone che hanno un voto uguale essere persone che hanno un voto uguale possono essere socialmente diseguali, discriminate, abusate o emarginate da altre persone che hanno gli stessi diritti e lo stesso voto?*

*Consapevole di ciò, il DOEER ha proposto di elaborare alcune linee guida sulle pari opportunità, la non discriminazione e la lotta agli abusi per la formazione dei formatori nelle attività turistiche, imprenditoriali e didattiche. Questi compiti e linee guida saranno diffusi attraverso piattaforme digitali agli studenti, dotandoli delle capacità e delle competenze necessarie per implementare efficacemente misure di uguaglianza sul posto di lavoro. Il DOEER contribuisce allo sviluppo del Piano d'azione per l'istruzione digitale (2021-2027) con obiettivi chiave che includono la promozione di un ecosistema di istruzione digitale ad alte prestazioni, il miglioramento delle abilità e competenze digitali per la trasformazione digitale in corso e la creazione di un hub europeo per l'istruzione digitale. Inoltre, mira a favorire la collaborazione e la sinergia tra il settore dell'istruzione e il mondo*

*del lavoro, nel dare forma a un futuro più equo.*

*Riconoscendo il profondo impatto della pandemia di COVID-19, il progetto ha selezionato il settore del turismo come settore pilota per testare e implementare le migliori pratiche in termini di uguaglianza. In tal modo, il DOEER mira non solo ad affrontare le sfide immediate, ma anche a contribuire alla resilienza e alla sostenibilità di questo settore vitale. In sintesi, il progetto DOEER è uno sforzo visionario, pronto a colmare il divario digitale e a sostenere l'uguaglianza come forza trainante nei settori dell'istruzione e della forza lavoro.*

**Prof. Andrei Taranu,**

*Scoala Nationala de Studi Politice  
si Administrative*



# DOEER

## Framework





## FATTORI ABILITANTI

**Politiche:** raccomandazioni/ strategie/ iniziative per l'uguaglianza a livello europeo.

**Gestione:** gestione appropriata delle strategie di parità nell'Alta Formazione e sul posto di lavoro.

**Collaborazione/Partnership:** Insegnanti, studenti, dipendenti e datori di lavoro dell'Alta Formazione hanno collaborato per la promozione di queste pratiche, così come i partner di diversi Paesi europei, al fine di raccogliere pratiche di uguaglianza nell'Alta Formazione e sul posto di lavoro dai loro paesi.

## COMPONENTI CHIAVE

### 1. Il contesto teorico dell'uguaglianza/disuguaglianza

- Definizioni di uguaglianza e disuguaglianza
- Diverse aree e dimensioni dell'uguaglianza e della disuguaglianza
- Le risorse
- Fattori e parametri che possono influenzare l'uguaglianza e la disuguaglianza ed alcuni esempi.

### 2. Strategie dell'UE per l'uguaglianza

- Descrizione di diverse strategie/iniziative adottate dall'UE per l'uguaglianza.
- Schemi e programmi di finanziamento per sostenere l'uguaglianza nella società.
- Dichiarazioni di qualità dell'UE per la promozione dell'uguaglianza.

### 3. Tipi di uguaglianza/disuguaglianza

- Descrizione di tutti i possibili tipi di uguaglianza.

### 4. Buone pratiche di uguaglianza

- Descrizione delle buone pratiche basate sui tipi di uguaglianza.
- Motivi per cui sono state scelte queste pratiche.
- Pertinenza con il progetto DOEER.

### 5. Risorse/Materiali

- Siti web rilevanti per le definizioni di uguaglianza/disuguaglianza.
- Siti web con informazioni sulle migliori pratiche.
- Siti web di strategie/iniziative/programmi dell'UE.
- Materiali per l'applicazione pratica delle migliori pratiche per l'uguaglianza.



# Framework Teorico

---

## UGUAGLIANZA – Definizioni

### 1. Dichiarazione francese dei diritti dell'uomo e del cittadino (1789)

I. Gli uomini nascono e continuano sempre liberi ed uguali nel rispetto dei loro diritti. Le distinzioni civili, quindi, possono fondarsi solo sulla pubblica utilità.

VI. La legge è espressione della volontà della comunità. Tutti i cittadini hanno il diritto di concorrere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, alla sua formazione. Dovrebbe essere uguale per tutti, sia che protegga sia che punisca; ed essendo tutti uguali ai suoi occhi, sono egualmente idonei a tutti gli onori, posti ed impieghi, secondo le loro diverse capacità, senza altra distinzione che quella creata dalle loro virtù e talenti.

### 2. Dichiarazione di indipendenza americana (1776)

Riteniamo che queste verità siano evidenti, che tutti gli uomini sono creati uguali, che sono dotati dal loro Creatore di alcuni Diritti inalienabili, che tra questi ci sono la Vita, la Libertà e la ricerca della Felicità.

### 3. Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Preambolo: considerando che il riconoscimento della dignità intrinseca e dei diritti uguali e inalienabili di tutti i membri della famiglia umana è il fondamento della libertà, della giustizia e della pace nel mondo,

**Articolo 1:** Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza.

**Articolo 7:** Tutti sono uguali davanti alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad un'eguale tutela da parte della legge. Tutti hanno diritto ad un'eguale tutela contro ogni discriminazione che violi la presente Dichiarazione e contro ogni incitamento a tale discriminazione.

**Articolo 10:** Ogni individuo ha diritto in piena uguaglianza ad un processo equo e pubblico davanti ad un tribunale indipendente e imparziale nella determinazione dei suoi diritti e obblighi e di qualsiasi accusa penale contro di lui.

**Articolo 23.3:** Tutti, senza alcuna discriminazione, hanno diritto alla parità di retribuzione per lo stesso lavoro.

**Articolo 26.1:** L'istruzione tecnica e professionale sarà resa accessibile a tutti e l'istruzione superiore sarà ugualmente accessibile a tutti sulla base del merito.

#### **4. Enciclopedia del marxismo, Glossario dei termini,**

<https://www.marxists.org/glossary/terms/e/q.htm>

L'uguaglianza è "Un sistema di relazioni in cui tutti hanno privilegi, diritti, status, ecc. equivalenti. La comprensione dell'uguaglianza si è evoluta man mano che i rapporti di produzione e le concezioni di libertà e universalità si sono sviluppati nel corso della storia. La versione sociale dell'uguaglianza (materiale) non deve essere confusa con la versione matematica (astratta); uguaglianza come equivalenza e non come identità.

#### **5. Barbara Gittings, attivista americana per l'uguaglianza LGBT:**

"L'uguaglianza significa più che approvare leggi. La lotta è davvero vinta nei cuori e nelle menti della comunità, dove conta davvero."

## DISUGUAGLIANZA – Definizioni

### **1. HUTMACHER, W. (2001): Introduzione, in W. HUTMACHER, D. COCHRANE & N. BOTTANI (a cura di): In Pursuit of Equity in Education (Dordrecht, Kluwer Academic Publishers), p. 7.**

L'uguaglianza designa tipicamente un'equivalenza tra due o più termini, valutata su una scala di valori o criteri di preferenza. La disuguaglianza caratterizza quindi una differenza, una disparità o un divario in termini di vantaggio o svantaggio in risorse materiali e/o simboliche, come ricchezza, riconoscimento sociale, prestigio, autorità, potere e influenza.

### **2. <https://plato.stanford.edu/entries/equality/>**

Rousseau (1755) dichiarò che la disuguaglianza sociale è il risultato di un declino dell'uguaglianza naturale che caratterizzava il nostro armonioso stato di natura, un declino catalizzato dal bisogno umano di perfezione, proprietà e possesso (Dahrendorf 1962).

Per Rousseau (1755, 1762), la conseguente disuguaglianza e il dominio della violenza possono essere superati solo vincolando la soggettività individuale a un'esistenza civile comune e alla sovranità popolare.

### **3. Enciclopedia internazionale della geografia umana (seconda edizione), 2020, pagine 269-277**

La disuguaglianza si riferisce al fenomeno della distribuzione ineguale e/o ingiusta delle risorse e delle opportunità tra i membri di una determinata società. Il termine disuguaglianza può significare cose diverse per persone diverse e in contesti diversi. Inoltre, la disuguaglianza comprende dimensioni economiche, sociali e spaziali distinte ma sovrapposte. I dibattiti sulla disuguaglianza sono ulteriormente complicati dalla disgiunzione tra l'etica morale dell'equità e della giustizia sociale, da un lato, e l'idea normativa di "merito", dall'altro. Negli ultimi anni, c'è stata una crescente consapevolezza

delle disuguaglianze osservabili all'interno dei gruppi sociali, oltre che tra i gruppi sociali. Questa consapevolezza ha portato a una crescente consapevolezza che la disuguaglianza è sistemica e radicata in varie strutture socioeconomiche e politiche.

Contributi dei geografi sul tema della disuguaglianza a questo proposito, è necessario evidenziare la persistenza di diritti ineguali e differenziati, interrogarsi sulla disuguaglianza globale ed estrema e analizzare le manifestazioni e le cause delle disuguaglianze urbane.

## Uguaglianza nell'UE

---

L'UE ha adottato diverse strategie e iniziative per promuovere l'uguaglianza e combattere la discriminazione all'interno dei suoi Stati membri. Alcuni dei più notevoli includono:

- 1. Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE:** la Carta è stata dichiarata nel 2000 ed è entrata in vigore nel dicembre 2009 insieme al trattato di Lisbona. La Carta riunisce le libertà personali e i diritti più importanti di cui godono i cittadini dell'UE in un unico documento giuridicamente vincolante.
- 2. Strategia per l'Uguaglianza di Genere:** nel 2020, l'UE ha lanciato una nuova strategia per l'uguaglianza di genere, che mira a colmare il divario retributivo di genere, promuovere la pari partecipazione delle donne al mercato del lavoro e combattere la violenza e le molestie di genere. La strategia mira inoltre a rafforzare il ruolo delle donne nella leadership e nel processo decisionale.
- 3. Strategia per l'Uguaglianza LGBTIQ:** nel novembre 2020, l'UE ha adottato la sua prima strategia in assoluto per promuovere l'uguaglianza per le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, intersessuali e queer (LGBTIQ). La strategia mira a contrastare la discriminazione e promuovere i diritti LGBTIQ, compreso la parità di accesso all'assistenza sanitaria, all'istruzione e all'occupazione.
- 4. Strategia Europea sulla Disabilità:** la strategia europea sulla disabilità mira a garantire che le persone con disabilità abbiano pari accesso all'istruzione, all'occupazione e ai servizi pubblici, nonché pari trattamento in tutti gli aspetti della vita. La strategia mira inoltre a promuovere la vita indipendente e l'inclusione sociale delle persone con disabilità.
- 5. Strategia per l'Uguaglianza dei Rom:** la strategia dell'UE per l'uguaglianza dei rom mira a promuovere l'inclusione dei rom nella società europea e ad affrontare la discriminazione e la disuguaglianza affrontate dalle comunità rom. La strategia si concentra sull'accesso all'istruzione, all'occupazione e all'alloggio, nonché sulla lotta all'incitamento all'odio e ai pregiudizi anti-rom.
- 6. Programma per l'Occupazione e l'Innovazione Sociale:** il programma per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) fornisce finanziamenti per progetti e iniziative volti a

promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e la discriminazione e migliorare le condizioni di lavoro in tutta l'UE.

**7. Strategia Europea per l'Assistenza:** garantire servizi di assistenza di qualità, convenienti e accessibili in tutta l'Unione europea e migliorare la situazione sia per i destinatari dell'assistenza che per le persone che si prendono cura di loro, a livello professionale o informale. Investire in un'assistenza di alta qualità significa anche migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'uguaglianza di genere, in particolare i divari retributivi e pensionistici di genere. Le donne continuano a sostenere il peso principale delle responsabilità di assistenza, con il 90% della forza lavoro dell'assistenza formale composta da donne e 7,7 milioni di donne senza lavoro a causa di responsabilità di assistenza.

Queste strategie e iniziative dimostrano l'impegno dell'UE nel promuovere l'uguaglianza e combattere la discriminazione in tutte le sue forme. Tuttavia, resta ancora molto lavoro da fare per garantire che questi obiettivi siano pienamente raggiunti e che tutti gli individui all'interno dell'UE possano godere di pari opportunità e diritti.

# Migliori pratiche per l'uguaglianza

---

## 1. UGUAGLIANZA DI GENERE

L'uguaglianza di genere si riferisce alla parità di diritti, opportunità e trattamento degli individui indipendentemente dal loro genere.

Ciò significa che tutte le persone, indipendentemente dal loro genere, dovrebbero avere pari accesso all'istruzione, all'occupazione, all'assistenza sanitaria e alla rappresentanza politica e dovrebbero essere libere da discriminazioni, molestie e violenza.

### 1.1 PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Il Piano per l'uguaglianza di genere, come proposto da diversi rispondenti al questionario, è uno strumento dettagliato e un insieme di soluzioni innovative volte ad affrontare la disuguaglianza di genere in specifici luoghi di lavoro (a questo proposito, l'Università). Prevede azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale. I GEP di solito sono olistici e completi nel modo in cui si rivolgono all'intera organizzazione, coinvolgono tutte le parti interessate rilevanti e affrontano diverse questioni relative all'uguaglianza di genere presenti in una specifica organizzazione. Pertanto, i GEP non dovrebbero concentrarsi solo sulla promozione delle opportunità di carriera e della parità di accesso alle risorse; piuttosto, dovrebbero essere inclusivi e rivolgersi alle donne e agli uomini in tutta la loro diversità.

Di conseguenza, un GEP è uno strumento sistematico e strategico che stabilisce priorità e obiettivi concreti (sulla base di una valutazione approfondita dello status quo) e le misure specifiche che saranno implementate per migliorare l'uguaglianza di genere.

A livello accademico, ciò significa che i GEP devono rivolgersi e interessare tutto il personale accademico (professori, ricercatori, studenti, personale amministrativo) e devono elencare diverse misure sia a livello teorico che pratico. Nello specifico, le misure potrebbero includere la riduzione del divario di genere negli organi decisionali attraverso il sostegno alle candidature femminili, la sensibilizzazione alla parità di genere attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni studentesche nelle principali azioni strategiche volte a costruire una consapevolezza di genere, la promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, soprattutto per i giovani con figli, e

contribuire alla prospettiva di genere nella ricerca e nell'insegnamento.<sup>1</sup>

» *Abbiamo selezionato questa pratica perché molti degli esperti consultati hanno indicato un Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) come uno strumento utile per affrontare la disuguaglianza di genere sul posto di lavoro, in particolare l'Università.*

## 1.2 REGOLE PER L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA

Un programma di equilibrio tra lavoro e vita privata può essere concepito come un insieme di politiche e pratiche progettate per aiutare i dipendenti a bilanciare il proprio lavoro e le responsabilità personali, al fine di promuovere la soddisfazione generale e ridurre lo stress.

È importante attraverso questi programmi garantire: un orario di lavoro flessibile – ad esempio: possibilità di lavorare a distanza o telelavoro o orari flessibili; congedo retribuito e congedo parentale; possibilità di orari di lavoro aggiuntivi retribuiti, ecc.

» *Fornire norme sull'equilibrio tra lavoro e vita privata promuove la cultura istituzionale e organizzativa: una cultura che valorizza questo rapporto può creare un ambiente di lavoro più positivo e solidale, che può fornire vantaggi sia ai dipendenti che all'organizzazione nel suo insieme totale.*

## 1.3 IMPLEMENTAZIONE DI UN PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Concordando sul potenziale impatto positivo dello sviluppo di un Piano per l'uguaglianza di genere, è necessario fare alcuni commenti per garantirne l'efficacia:

- L'adeguata diffusione delle misure del Piano per l'uguaglianza di genere è un requisito. Gli stakeholder, e soprattutto i dipendenti, devono essere consapevoli degli impegni che l'azienda si sta assumendo per potervi contribuire. La forza lavoro dell'azienda è implicitamente parte del Piano per l'uguaglianza di genere, la sfida è renderla partecipe. Per questo il Piano dovrebbe prevedere anche sforzi per la diffusione dei suoi contenuti tra i dipendenti.
- Informare i dipendenti sui contenuti del Piano è importante quanto farne comprendere la necessità. Non ci si può aspettare il coinvolgimento dei lavoratori in alcuna azione a meno che essi non credano sinceramente nella sua necessità.
- Pertanto, un Piano per l'uguaglianza di genere deve includere azioni di formazione

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

e sensibilizzazione per i dipendenti di tutti i livelli, per farli affrontare le realtà di disuguaglianza presenti nella loro azienda, settore o anche nella società in generale.

- Al fine di evitare la potenziale disconnessione tra i responsabili delle politiche di uguaglianza dell'azienda e la realtà che l'azienda incontra, è necessario il monitoraggio delle misure. Il monitoraggio accurato delle azioni, delle misure e degli impegni proposti è essenziale per garantire che stiano effettivamente raggiungendo l'obiettivo desiderato.
- » *L'esperienza ha dimostrato che tali piani contribuiscono a definire le linee per eliminare qualsiasi tipo di discriminazione di genere sul posto di lavoro.*
- » *Non per niente l'utilizzo di questo strumento di uguaglianza si è diffuso negli ultimi anni, rendendo evidente la necessità di educare al riguardo.*

## 1.4 MIGLIORI PRATICHE PER L'UGUAGLIANZA

Le misure di conciliazione tra lavoro e famiglia includono, ad esempio, la flessibilità del lavoro e degli orari, i congedi di maternità e paternità o la riduzione delle giornate lavorative. Queste misure hanno lo scopo di ridurre la disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro. Tuttavia, la realtà che la maggior parte delle aziende rileva è che sono le donne a utilizzare principalmente queste misure; cosa potrebbe far pensare che queste misure creino effettivamente nuove disuguaglianze. In altre parole, anche se la motivazione ultima di queste misure è buona, è necessario considerare alcune questioni.

In effetti, alcune politiche pubbliche già riconoscono questi problemi. Ad esempio, la parità di diritti per i congedi di paternità e maternità è considerata un fattore di uguaglianza. Seguendo queste idee, la riduzione dell'orario di lavoro è già una misura consolidata in molte aziende. Ora la sfida è rilanciarla anche tra gli uomini, affinché non siano solo le donne ad appellarsi, contribuendo così a una maggiore uguaglianza.

- » *Per raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza, le misure di conciliazione tra lavoro e vita familiare dovrebbero essere promosse anche tra gli uomini; e non solo tra le donne come avviene attualmente nella maggior parte dei casi.*

## 1.5 UGUAGLIANZA DI GENERE IN SLOVACCHIA

L'istituzione di un dipartimento separato per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità presso il Ministero degli affari sociali e della famiglia offre spazio per l'organizzazione politica intersezionale e per l'approccio strategico e sistematico all'uguaglianza di genere.

Il Dipartimento per l'Uguaglianza di Genere e le Pari Opportunità del Ministero del Lavoro, degli Affari Sociali e della Famiglia della Repubblica Slovacca si dedica all'uguaglianza di genere e all'emancipazione delle donne.

Il dipartimento funge da organo responsabile per l'uguaglianza di genere in Slovacchia e da coordinatore per l'attuazione dei principi orizzontali antidiscriminazione e uguaglianza tra donne e uomini nei progetti cofinanziati dai fondi strutturali e di investimento europei.

Il Dipartimento per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità è anche responsabile del coordinamento del Comitato per l'uguaglianza di genere, che è un comitato permanente del Consiglio governativo per i diritti umani, le minoranze e l'uguaglianza di genere. Collabora inoltre con ONG femminili in Slovacchia, il cui database è elencato qui <sup>2</sup>.

## 1.6 PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ

L'adozione del Piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Comenius è la presentazione unica della politica universitaria, che affronta la necessità di fornire pari opportunità, monitoraggio e prevenzione dei dati, nonché meccanismi sanzionatori. Parte degli sforzi dell'Università Comenius per creare migliori condizioni di lavoro e di studio, nonché per migliorare la qualità della ricerca e dell'istruzione, è la preparazione del Piano per l'uguaglianza di genere dell'Università. Il Piano per l'uguaglianza di genere del Regno Unito è un insieme di misure volte ad avviare cambiamenti strutturali che si tradurranno nella creazione di un ambiente aperto, solidale, inclusivo e non discriminatorio per tutti i dipendenti di sesso maschile e femminile, nonché per gli studenti e le studentesse dei corsi individuali. facoltà dell'Università Comenio.

La preparazione del Piano per l'uguaglianza di genere del Regno Unito è strettamente legata all'attuazione del progetto internazionale EQUAL4EUROPE ([www.equal4europe.eu](http://www.equal4europe.eu)) e risponde anche all'attuale requisito dell'UE, che ha condizionato la partecipazione degli istituti di ricerca pubblici al programma Horizon Europe sull'esistenza di piani istituzionali per la parità di genere. Ma il piano è soprattutto una risposta alle persistenti manifestazioni di disuguaglianza di genere che non sfuggono all'ambiente accademico della nostra università e portano a una perdita di talenti nonché a una minore qualità della ricerca e della formazione svolta <sup>3</sup>.

<sup>2</sup> [www.gender.gov.sk/](http://www.gender.gov.sk/)

<sup>3</sup> [uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/](http://uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/)



## 2. UGUAGLIANZA SOCIALE:

L'uguaglianza sociale si riferisce al principio della parità di trattamento e di opportunità per tutti gli individui in una società, indipendentemente dal loro background, status sociale o altre caratteristiche personali.

Significa che tutti dovrebbero avere accesso alle stesse risorse, opportunità e diritti e dovrebbero essere trattati con la stessa dignità e rispetto.

L'uguaglianza sociale comprende varie dimensioni della disuguaglianza, inclusi fattori economici, politici e culturali, e cerca di affrontare le disparità di reddito, ricchezza, istruzione, assistenza sanitaria e altri ambiti della vita.

### 2.1 PROGRAMMI DI SUPPORTO AI DIPENDENTI

Offrendo programmi di supporto ai dipendenti, le organizzazioni possono creare una cultura sul posto di lavoro più solidale e inclusiva che promuova il benessere dei dipendenti e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Ciò può portare a livelli più elevati di coinvolgimento dei dipendenti, maggiore produttività e migliore fidelizzazione dei dipendenti di talento.

#### **Esempi di programmi di sostegno ai dipendenti:**

- Servizi di consulenza interni: fornitura di accesso a servizi di consulenza o psicologici, tramite un programma di assistenza per i dipendenti o tramite un fornitore esterno, può aiutare i dipendenti ad affrontare una varietà di problemi personali, come stress, ansia, depressione, problemi relazionali o abuso di sostanze. I servizi di consulenza possono essere offerti di persona, al telefono o tramite piattaforme online e possono essere disponibili su base confidenziale.
- Congedo parentale: offrire un congedo parentale sia alle madri che ai padri può aiutare i dipendenti a conciliare lavoro e responsabilità familiari. Il congedo parentale può essere retribuito o non retribuito e può variare in durata a seconda delle politiche dell'organizzazione e delle leggi del Paese. Alcune organizzazioni possono anche offrire vantaggi aggiuntivi, come il sostegno all'allattamento o l'assistenza all'infanzia.
- Accordi di lavoro flessibili: fornire accordi di lavoro flessibili, come il telelavoro, orari flessibili o condivisione del lavoro, può aiutare i dipendenti a bilanciare il lavoro e le responsabilità personali. Ciò può essere particolarmente importante per i dipendenti che hanno responsabilità di assistenza a bambini o parenti anziani o che hanno a che fare con problemi di salute.
- Gruppi di risorse per i dipendenti: la creazione di gruppi di risorse per i dipendenti

incentrati su questioni specifiche, come la genitorialità, l'assistenza agli anziani o la salute mentale, può fornire ai dipendenti una comunità solidale di colleghi che può offrire consigli, condividere esperienze e fornire risorse.

- » *Fornire accesso a risorse quali servizi di consulenza, congedo parentale e modalità di lavoro flessibili per supportare i dipendenti che devono affrontare problemi familiari o personali.*
- » *I programmi di sostegno ai dipendenti rappresentano una parte cruciale degli sforzi di qualsiasi luogo di lavoro volti a supportare i propri dipendenti e promuovere un ambiente di lavoro positivo.*
- » *Questi programmi possono includere una varietà di risorse e servizi per aiutare i dipendenti a gestire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, affrontare problemi personali e affrontare situazioni difficili.*
- » *Un'area chiave in cui questi programmi possono fare la differenza è il supporto ai dipendenti che devono affrontare problemi familiari o personali.*

## 2.2 LA CERTIFICAZIONE COME STRUMENTO PER LA PROMOZIONE DELL'UGUAGLIANZA E DELLA NON DISCRIMINAZIONE

Nell'ambito del programma Schema Verde del Turismo Sloveno, gli standard del turismo sostenibile vengono utilizzati per valutare la conformità e assegnare il certificato Verde Slovenia. Diversi standard di sostenibilità sono riconosciuti per destinazioni e aziende, tra cui Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife e HI Q&S. Tutti questi sono riconosciuti dal Global Sustainable Tourism Council (GSTC), l'organismo che definisce le modalità di funzionamento delle destinazioni e delle imprese sostenibili.

In conformità con i criteri GSTC per le destinazioni, "Una destinazione dovrebbe incoraggiare e sostenere opportunità di carriera e formazione nel turismo. Le imprese turistiche della destinazione dovrebbero impegnarsi a fornire pari opportunità per l'occupazione locale, la formazione e l'avanzamento, un ambiente di lavoro sicuro e un salario dignitoso per tutti". (B2 Lavoro dignitoso e opportunità di carriera)

In conformità con i criteri del settore GSCT, "ai residenti locali dovrebbero essere offerte pari opportunità di impiego e di avanzamento, anche in posizioni dirigenziali". (B2 Occupazione locale), e "L'organizzazione dovrebbe offrire opportunità di lavoro, anche in posizioni dirigenziali, senza discriminazioni di genere, razza, religione, disabilità o in altro modo" (B6 Pari opportunità).

Poiché il Programma verde del turismo sloveno premia le destinazioni e le imprese che

si impegnano a rispettare i criteri di cui sopra e ad attuare le misure necessarie, si può proclamare questo programma nazionale come una buona pratica nel campo della promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione nel turismo <sup>4</sup>.

- » *Le destinazioni turistiche e le imprese turistiche sono incoraggiate a sottoporsi a una certificazione di parte terza con standard turistici internazionali riconosciuti. Attraverso questo processo vengono incoraggiati comportamenti non discriminatori e pari opportunità.*

---

<sup>4</sup> <https://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism>  
<https://www.greendestinations.org/>  
<https://www.greenkey.global/>  
<https://www.greenglobe.com/>  
<https://travelfestaybetter.com/>  
<https://hihostels.com/sustainable-hostelling/>  
<https://www.gstcouncil.org/>

## 3. UGUAGLIANZA PER LE PERSONE CON DISABILITÀ:

Uguaglianza per le persone con disabilità significa che le persone con disabilità dovrebbero avere le stesse opportunità, diritti e accesso alle risorse di quelle senza disabilità.

Ciò significa che le persone con disabilità dovrebbero avere pari accesso all'istruzione, all'occupazione, all'assistenza sanitaria, ai trasporti, ai servizi pubblici e ad altri ambiti della vita. Significa anche che dovrebbero essere protetti dalla discriminazione, dal pregiudizio e dalla stigmatizzazione.

### 3.1 PARI OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

L'obiettivo della legge sulle pari opportunità per le persone con disabilità è creare pari opportunità per le persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita. Occorre pertanto ristrutturare tutte le strutture non ancora adatte ai disabili, garantire l'accesso ed eliminare le barriere per i disabili.

Una sfida diffusa nel turismo è l'adeguamento delle attrazioni turistiche allo status di tutela dei monumenti o del patrimonio culturale. Nell'adeguamento di tali edifici valgono alcune norme dell'Istituto per la Tutela dei Beni Culturali sulle modalità di ristrutturazione degli stessi. È necessario considerare le linee guida per la conservazione, una certa tipologia, metodi di costruzione, forma ed elementi architettonici, che possono entrare in conflitto o addirittura impedire l'accessibilità.

Tra le altre questioni, troviamo che alcuni edifici più vecchi non hanno una capacità di carico sufficiente per consentire un certo tipo di ristrutturazione (ad esempio l'installazione di un ascensore) o che i gestori di strutture e siti turistici non sono nemmeno a conoscenza della nuova legislazione che entra pienamente in vigore nel 2025. Come buona pratica nel fornire ai turisti disabili informazioni sull'accessibilità delle attrazioni e dei servizi, troviamo l'applicazione Ljubljana by Wheelchair <sup>5</sup>.

» *Lo scopo di questa legge è creare pari opportunità per le persone disabili in tutti gli ambiti della vita, determinando così anche l'accessibilità di servizi, beni e strutture per uso pubblico. Tali strutture, che non sono ancora adatte ai disabili, devono quindi essere ristrutturate, garantite l'accesso e rimosse le barriere per i disabili.*

5 <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342>  
<https://www.ljubljana.bywheelchair.com/>

## 3.2 DISABILITÀ & UGUAGLIANZA

L'istituzione di un ufficio separato e indipendente del Commissario per le persone con disabilità rappresenta l'implementazione unica della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità. L'agenda del Commissario contribuisce in modo importante all'attuazione di misure e politiche legate all'uguaglianza di tutti, in diversi ambiti. La sua competenza nell'esaminare i reclami costituisce lo strumento di monitoraggio e valutazione pertinente.

L'ufficio del Commissario per le persone con disabilità copre 6 temi principali: servizi per l'impiego e compensazioni, agenda civile e familiare, sanità e assicurazione sociale, servizi sociali e istruzione, assistenza ai minori, accessibilità senza barriere.

L'ultimo emendamento alla legge sull'istruzione mantiene l'ammissibilità delle cosiddette misure di sostegno scolastico per gli alunni con disabilità. L'Ufficio del Commissario, insieme ad altre ONG (Piattaforma delle famiglie dei bambini con disabilità, Centro di inclusione - Centro per l'educazione inclusiva e alcuni parlamentari), ciò significa che le squadre di sostegno scolastico per aiutare i bambini con disabilità nelle scuole saranno, e le scuole non solo saranno CAPACE di crearli, li CREERANNO.

Tuttavia, i finanziamenti del Dipartimento non saranno garantiti fino a settembre 2026. Tuttavia, già a partire da settembre 2023, le scuole possono richiedere modalità di sostegno e creare équipe composte da assistenti didattici, insegnanti di pedagogia speciale, psicologi scolastici, logopedisti, terapisti del linguaggio, operatori sanitari scolastici, assistenti sociali e altri. Potrà entrare nella scuola anche l'assistente personale del bambino (quest'ultimo vale per le scuole primarie).

Si tratta di un significativo passo avanti verso la realizzazione dell'inclusione e del diritto all'istruzione dei bambini con disabilità ai sensi della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità <sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> <https://www.komisarprezdravotnepostihnutych.sk>

## 4. UGUAGLIANZA ECONOMICA:

L'uguaglianza economica si riferisce al principio di parità di accesso alle risorse economiche, alle opportunità e alle ricompense per tutti gli individui in una società. Ciò significa che tutti dovrebbero avere pari opportunità di partecipare all'economia, indipendentemente dal proprio background socioeconomico o da altre caratteristiche personali.

### 4.1 POLITICHE SALARIALI TRASPARENTI E TRASPARENZA DELLA RESPONSABILITÀ IN BASE ALLA RETRIBUZIONE

Le buone pratiche in termini di parità retributiva negli istituti devono essere implementate perché promuovono l'equità e l'uguaglianza sul posto di lavoro. Quando i dipendenti vengono pagati equamente per il loro lavoro, indipendentemente dal sesso, dalla razza, dall'etnia o da qualsiasi altra caratteristica personale, si crea un ambiente di lavoro positivo che può portare a una maggiore soddisfazione e produttività sul lavoro.

Inoltre, avere buone pratiche in termini di parità retributiva può aiutare le organizzazioni ad attrarre e trattenere dipendenti di talento. È più probabile che i dipendenti restino in un'azienda che li valorizza e li rispetta e che li paga equamente per il loro lavoro.

Inoltre, avere pratiche di parità retributiva può anche aiutare le organizzazioni a evitare controversie legali e pubblicità negativa. La discriminazione retributiva può portare a cause legali e danni alla reputazione di un'organizzazione, che possono compromettere la sua capacità di attrarre e fidelizzare clienti e dipendenti. Le buone pratiche in termini di parità di retribuzione sono essenziali per promuovere l'equità, l'uguaglianza e un ambiente di lavoro positivo, di cui possono beneficiare sia i dipendenti che le organizzazioni.

- » *È importante che le organizzazioni adottino misure proattive per garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti sulla parità retributiva e rivedano regolarmente le proprie pratiche retributive per identificare e affrontare eventuali problemi.*
- » *I datori di lavoro possono anche stabilire politiche e procedure interne che promuovano la trasparenza e l'equità nelle decisioni retributive, come condurre controlli periodici sulle retribuzioni, stabilire criteri chiari per le decisioni retributive e di promozione e fornire formazione a manager e dipendenti sulle pratiche di parità retributiva.*

## 5. UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO:

L'uguaglianza di opportunità nel mercato del lavoro richiede che non vi siano barriere sistemiche che impediscano agli individui di accedere al lavoro o di avanzare nella propria carriera.

Ciò include garantire che i programmi di istruzione e formazione siano accessibili a tutti e che i datori di lavoro forniscano pari accesso alle opportunità di lavoro e un trattamento equo in termini di retribuzione, promozioni e benefici.

Ciò significa anche che i datori di lavoro dovrebbero fornire soluzioni ragionevoli alle persone con disabilità per consentire loro di svolgere il proprio lavoro.

### 5.1 ORGANISMO DI MONITORAGGIO DELLA PARITÀ

Un Organismo di Monitoraggio dell'Uguaglianza mira proprio a questo: verificare le disuguaglianze, promuovere misure di uguaglianza, fornire assistenza, sottoporre eventuali episodi di disuguaglianza a processi di valutazione e prevedere meccanismi sanzionatori per coloro che violano i principi fondamentali. Ciò potrebbe essere realizzato anche da un comitato esterno, in conformità con l'Organismo di Controllo sulla Parità, con lo scopo di controllare il processo decisionale.

Un organismo di monitoraggio dell'uguaglianza può contribuire a garantire che tutti i membri di un istituto di istruzione superiore, compresi studenti, docenti e personale, abbiano pari accesso alle opportunità indipendentemente dal sesso, dalla razza, dall'etnia, dalla religione, dall'orientamento sessuale o dalla disabilità. Monitorando e affrontando le disuguaglianze, tale organismo può contribuire a promuovere una comunità più diversificata e inclusiva.

Può anche fornire sostegno e risorse ai membri della comunità che potrebbero trovarsi ad affrontare discriminazioni o emarginazioni. e incoraggiare la diversità. Ciò può portare a un ambiente di apprendimento più ricco e vario, nonché a una maggiore innovazione e creatività..

» *Abbiamo scelto questa pratica perché molti degli esperti consultati hanno indicato come strumento utile l'implementazione di un organismo di monitoraggio dell'uguaglianza, interno o esterno, che mira ad affrontare tutte le disuguaglianze identificate presenti nell'organizzazione, e allo stesso tempo a promuovere soluzioni e migliori soluzioni pratiche di uguaglianza.*

## 5.2 PROCESSI DI SENSIBILIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE

Secondo molti degli intervistati, un quadro normativo da solo non è sufficiente per promuovere pratiche di uguaglianza e sradicare la disuguaglianza. Molti di loro hanno indicato come strumenti possibili e fruttuosi una soluzione innovativa che può essere definita un approccio “dal basso” alla materia: iniziative associative per sostenere processi sostanziali egualitari sul posto di lavoro, formazione peer-to-peer per far comprendere che le differenze sono un patrimonio prezioso, momenti e confronti per sensibilizzare, condividere opinioni e idee e ingenerare meccanismi di co-progettazione tra persone diverse.

Ciò significa anche che gli organi decisionali competenti devono provvedere ad aggiornare adeguatamente i propri stakeholder sulle pari opportunità, promuovendo anche la normativa già presente in materia di parità.

Tali iniziative dovranno avere come obiettivo l'attivazione di processi partecipativi ed egualitari puntualmente vigilati da un eventuale Organismo di Controllo.

» *Questa pratica è particolarmente importante, oltre che fragile, perché non ha alcun organismo o quadro normativo ma l'unico concetto di uguaglianza. Potrebbe essere definita una “migliore pratica informale”.*

## 5.3 TRASPARENZA NEI PROCESSI DI RECLUTAZIONE, ASSUNZIONE E AGGIORNAMENTO LAVORATIVO

Per raggiungere tale trasparenza, si dovrebbe prendere in considerazione la creazione di un elenco o di una classificazione oggettiva che definisca le competenze e le posizioni lavorative. Consisterebbe in descrizioni delle mansioni chiaramente definite, garantendo la loro indipendenza dalla riduzione dell'orario di lavoro o da qualsiasi altra misura di conciliazione tra lavoro e vita familiare. Tale classificazione eviterebbe la considerazione di fattori discriminatori, come il genere o l'origine, processi di reclutamento, assunzione o promozione. Inoltre, la graduatoria dovrebbe comprendere anche la procedura per optare per tali assunzioni o promozioni.

» *Le generazioni attuali e future devono essere educate sull'importanza dell'apertura dei processi e su come realizzarla.*

## 5.4 CRITERI DI PARITÀ NELLE PROMOZIONI

L'elenco dei criteri su come viene promosso qualcuno deve essere chiaro a tutti e nessuno



metterebbe in dubbio la promozione di un collega. In questo modo si eviterà la discriminazione di alcune persone in base alle loro caratteristiche, come il sesso, per non promuoverle. Con questa buona pratica, tutti i dipendenti avranno l'opportunità di ottenere una promozione nella propria azienda, seguendo una procedura chiara.

» *Questa pratica mostra un approccio alternativo all'uguaglianza sul posto di lavoro e quindi è collegata anche a questo progetto.*

## 5.5 QUESTIONARIO SULLA PARITÀ E COMITATO ETICO

Autodichiarazione personale su base annuale, in cui ciascun dipendente compila un apposito modulo. Affinché ciò possa avere successo, è necessario garantire l'anonimato e la riservatezza e formare un comitato esterno (che non abbia alcun rapporto con i datori di lavoro) per la valutazione e la gestione di tali questioni.

Comitato etico che si occupi della parità nell'ambiente di lavoro (soprattutto parlando di grandi aziende) preferibilmente con esperti esterni al fine di identificare e prevenire questo tipo di comportamento.

» *A volte, ci sono azioni che mostrano la disuguaglianza tra i dipendenti di un'azienda. Questa pratica mostra un modo semplice e corretto per comunicare queste situazioni problematiche un'azienda, e finalmente affrontarla.*

## 5.6 CONSAPEVOLEZZA DELLE SOFT SKILLS/ COMPETENZE

Sviluppo della cultura consapevole delle soft skill/competenze dei dipendenti e del team in generale, introducendole come aspetto importante all'interno della cultura organizzativa; in questo caso si salvaguarda la convivenza di persone provenienti da provenienze diverse, contesti nazionali ecc. e il rispetto reciproco nonché una fattiva collaborazione.

» *È un approccio insolito per coltivare l'uguaglianza in generale e soprattutto in un'azienda/luogo di lavoro.*

## 6. UGUAGLIANZA INTERCULTURALE:

L'uguaglianza interculturale si riferisce al principio della parità di trattamento e del rispetto per tutte le culture, nonché al riconoscimento della diversità delle espressioni e delle pratiche culturali.

L'uguaglianza interculturale riconosce l'importanza di comprendere e valorizzare le diverse prospettive culturali e di promuovere il dialogo e lo scambio interculturale.

### 6.1 PROGRAMMA DI FORMAZIONE "SAPORI DI INTERCULTURALITÀ"

Tra il 2021 e il 2023, l'associazione culturale ed educativa Pina di Capodistria, Slovenia, ha erogato un programma di formazione gratuito denominato "Sapori di interculturalità". Il gruppo target della formazione erano i membri della minoranza italiana in Slovenia, altre minoranze (non ufficialmente riconosciute) delle ex repubbliche della Jugoslavia (cioè croati, serbi, bosniaci, macedoni) e gli immigrati. Con l'aiuto del progetto, i membri di varie comunità di minoranze etniche e gli immigrati hanno acquisito maggiore potere attraverso il turismo culturale e gastronomico e la cucina, e hanno partecipato attivamente alla definizione dell'offerta culturale, culturale-gastronomica-turistica e culinaria delle regioni. Inoltre, le comunità hanno così potuto esprimere e preservare attivamente la propria identità culturale.

I partecipanti hanno acquisito conoscenze, supporto di tutoraggio e formazione pratica per migliorare le proprie competenze e lavorare nel settore del turismo enogastronomico, della cucina e della cultura. Con il progetto, PINA ha rafforzato l'occupabilità nelle regioni costiere del Carso e di Goriška, ha promosso l'inclusione sociale dei membri di altre comunità nazionali e degli immigrati e ha fornito loro un ambiente stimolante per lo sviluppo delle proprie idee nel campo del turismo <sup>7</sup>.

» *Garantire pari opportunità per tutti è essenziale per il successo dello sviluppo aziendale e delle operazioni in tutti i servizi, incl. turismo. È importante che le persone che lavorano o vogliono lavorare nel turismo, che sviluppano i loro prodotti o implementano modelli di business, possano acquisire le competenze adeguate; soprattutto quando questi individui appartengono a minoranze, gruppi etnici o immigrati.*

<sup>7</sup> <https://okusi-medkulturnosti.si/o-nas/#oprojektu>

## CONCLUSIONI

---

*Uguaglianza, rispetto per la diversità e, soprattutto, diffusione e adozione di questi valori sul posto di lavoro e nella società nel suo insieme sono gli obiettivi primari del progetto DOEER. Questi obiettivi rappresentano una priorità assoluta per le istituzioni sia a livello globale che europeo. Il processo di cambiamento sociale è appena iniziato e le numerose crisi che colpiscono il pianeta sottolineano l'urgenza di questi obiettivi. Il raggiungimento della vera uguaglianza in tutte le sue dimensioni è un obiettivo che non può più essere rinviato nelle politiche e nelle riforme a tutti i livelli.*

*In questo contesto, il ruolo delle istituzioni educative e formative è assolutamente cruciale. Svolgono un ruolo fondamentale nell'arricchire la teorizzazione e l'applicazione di determinati concetti, promuovendone al tempo stesso la diffusione e l'applicazione pratica. Diventa, quindi, fondamentale stabilire sinergie a livello sovranazionale capaci di sintetizzare conoscenze e consapevolezze comuni provenienti dal confronto di esperienze, culture e competenze diverse. La multidisciplinarietà è necessaria per comprendere tutte le diverse dimensioni e sfaccettature di concetti complessi come diversità, uguaglianza e inclusione.*

*Tenendo presente la complessità delle sfide e degli obiettivi, il team del partenariato del progetto DOEER ha condotto la fase iniziale del progetto, ottenendo i risultati presentati in questo documento. Il contributo di ciascun partner ha dato l'opportunità di considerare esperienze e contesti socio-economici diversi, contribuendo alla produzione di un testo che rappresenta solo il punto di partenza di un processo più lungo e complesso. Questo processo mira a contribuire attivamente alla formazione di risorse umane consapevoli e competenti nell'implementazione di conoscenze certificate e di alto livello nel campo delle questioni fondamentali di uguaglianza, diversità e inclusività sul posto di lavoro, in tutti i settori e nella vita di tutti i giorni. .*

*A tal fine, le Migliori Pratiche, il Framework e le Linee Guida rappresentano strumenti di supporto fondamentali per godere appieno di quello che rappresenta il principale risultato del progetto DOEER: il corso online OER DOEER sulle pratiche basate sull'uguaglianza.*

*Il corso online, fruibile gratuitamente su un'apposita piattaforma realizzata nell'ambito del progetto, ha l'obiettivo di fornire, testare e certificare l'acquisizione di adeguate competenze in materia di parità nel mondo del lavoro.*

*Offre un approccio multidimensionale e multidisciplinare all'argomento, comprendendo otto lezioni preparate da partner di istituti accademici e di formazione nell'ambito del partenariato del progetto.*

*I moduli, arricchiti da ulteriore materiale bibliografico, portano i seguenti titoli:*

- *Uguaglianza, diritti umani e democrazia nella trasformazione digitale*
- *Comprendere e promuovere pratiche di uguaglianza*
- *Identificare e affrontare le disuguaglianze*
- *Pratiche basate sull'uguaglianza*
- *Impatto sociale delle pratiche basate sull'uguaglianza*
- *Impatto economico delle pratiche basate sull'uguaglianza*
- *Pratiche basate sull'uguaglianza per i professionisti aziendali*
- *Il valore aggiunto dell'equità nell'istruzione e nelle imprese turistiche*

*Al termine di ogni modulo, gli studenti sono sottoposti a un test di valutazione dell'acquisizione delle competenze. Al completamento con successo dell'intero corso, viene rilasciato un certificato che conferma il completamento del corso e l'acquisizione delle relative competenze.*

*L'OER MOOC è lo strumento più efficace per raggiungere un vasto pubblico, sia nei paesi dei partner del progetto che in tutti i paesi dell'UE. Obiettivo primario del progetto è creare e diffondere conoscenza e consapevolezza sul tema cruciale dell'inclusione e della diversità. Promuovere la consapevolezza sul posto di lavoro e nella società civile in generale è fondamentale per creare una società resiliente di fronte ai cambiamenti in corso. Questa resilienza è essenziale per raggiungere un'uguaglianza definitiva e genuina, rendere le nostre società più prospere e permetterci di sostenere veramente l'obiettivo articolato nel motto dell'Unione Europea: "Uniti nella diversità".*

**Prof.ssa Daniela La Foresta,**

*Dipartimento di Scienze Politiche,*

*Università degli Studi di Napoli Federico II*

# ALLEGATI

---

## **1 UGUAGLIANZA DI GENERE**

- 1.1 Piano per l'uguaglianza di genere
- 1.2 Regole per l'equilibrio vita privata-vita professionale
- 1.3 Implementazione del Piano di Uguaglianza di Genere
- 1.4 Piano di Uguaglianza di Genere per le Università
- 1.5 Strategia per l'Uguaglianza di Genere in Slovacchia

## **2 UGUAGLIANZA SOCIALE**

- 2.1 Programmi di supporto per i dipendenti
- 2.2 La certificazione come strumento di promozione di uguaglianza e non discriminazione

## **3 UGUAGLIANZA PER LE PERSONE CON DISABILITÀ**

- 3.1 Parificazione delle opportunità per le persone con disabilità
- 3.2 Disabilità ed uguaglianza

## **4 UGUAGLIANZA ECONOMICA**

- 4.1 Politiche salariali trasparenti e responsabilità equivalenti al salario

## **5 UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO**

- 5.1 Consiglio di Monitoraggio dell'Uguaglianza
- 5.2 Trasparenza nei processi di reclutamento, assunzione e avanzamenti di carriera
- 5.3 Giusti criteri di promozione
- 5.4 Questionario sull'uguaglianza e Comitato Etico
- 5.5 Consapevolezza delle Soft Skills/Competenze
- 5.6 Misure per l'equilibrio vita privata-vita professionale per uomini e donne

## **6 UGUAGLIANZA INTERCULTURALE**

- 6.1 Assaggi di Interculturalità
- 6.2 Crescita della consapevolezza e processi partecipativi

## 1.1 Piano per l'Uguaglianza di Genere

Il Piano per l'uguaglianza di genere, come proposto da diversi rispondenti al questionario, è uno strumento dettagliato e un insieme di soluzioni innovative volte ad affrontare la disuguaglianza di genere in specifici luoghi di lavoro (in questo senso, l'Università). Prevede azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale. I PUG sono solitamente olistici e completi, in quanto si rivolgono all'intera organizzazione, coinvolgono tutte le parti interessate e affrontano diverse questioni di uguaglianza di genere presenti in una specifica organizzazione. Pertanto, i PUG non dovrebbero concentrarsi solo sulla promozione delle opportunità di carriera e sulla parità di accesso alle risorse; piuttosto, dovrebbero essere inclusive e rivolgersi a donne e uomini in tutta la loro diversità. Di conseguenza, un PUG è uno strumento sistematico e strategico che stabilisce priorità e obiettivi concreti (basati su un'accurata valutazione dello status quo), nonché le misure specifiche che saranno attuate per migliorare la parità di genere.



A livello accademico, ciò significa che i PUG devono essere rivolte a tutto il personale accademico (professori, ricercatori, studenti, personale amministrativo) e devono elencare diverse misure sia a livello teorico che pratico. Nello specifico, le misure potrebbero includere la riduzione del divario di genere negli organi decisionali attraverso il sostegno alle candidature femminili, la sensibilizzazione all'uguaglianza di genere attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni studentesche nelle principali strategie di azione volte a costruire la consapevolezza di genere, la promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, soprattutto per i giovani con figli, e il contributo alla prospettiva di genere nella ricerca e nell'insegnamento.

[eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep)

[www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 1.2 Regole per l'equilibrio vita privata-vita professionale

Offrendo programmi di supporto ai dipendenti, le organizzazioni possono creare una cultura lavorativa più inclusiva dell'ambiente di lavoro che promuove il benessere dei dipendenti e l'equilibrio tra vita privata e vita professionale. Questo può portare a livelli più elevati di coinvolgimento dei dipendenti, a una maggiore produttività e a una migliore fidelizzazione dei dipendenti di talento. Esempi di programmi di supporto ai dipendenti:

**Servizi di consulenza interna:** Fornire l'accesso a servizi di consulenza o supporto psicologico, sia attraverso un programma di assistenza ai dipendenti che attraverso un fornitore esterno, può aiutare i dipendenti ad affrontare una serie di problemi personali, come stress, ansia, depressione, problemi relazionali o abuso di sostanze. I servizi di consulenza possono essere offerti di persona, al telefono o attraverso piattaforme online e possono essere disponibili in forma riservata.



**Congedo parentale:** Offrire un congedo parentale sia per le madri che per i padri può aiutare i dipendenti a bilanciare le loro responsabilità lavorative e familiari. Il congedo parentale può essere retribuito o non retribuito e può avere una durata variabile a seconda delle politiche dell'organizzazione e delle leggi del paese. Alcune organizzazioni possono anche offrire benefici aggiuntivi, come il supporto all'allattamento o l'assistenza all'infanzia.

**Modalità di lavoro flessibili:** Offrire modalità di lavoro flessibili, come il telelavoro, l'orario flessibile o la condivisione del lavoro, può aiutare i dipendenti a bilanciare le loro responsabilità lavorative e personali. Questo può essere particolarmente importante per i dipendenti che hanno responsabilità di assistenza a figli o parenti anziani, o che hanno problemi di salute.

**Gruppi di risorse per i dipendenti:** La creazione di gruppi di risorse per i dipendenti che si concentrano su questioni specifiche, come la genitorialità, l'assistenza agli anziani o la salute mentale, può fornire ai dipendenti una comunità di sostegno di colleghi che possono offrire consigli, condividere esperienze e fornire risorse.

## 1.3 Implementazione del Piano di Uguaglianza di Genere

Nella stragrande maggioranza dei casi, le misure di parità hanno più successo nelle aziende in cui esiste un Piano per l'Uguaglianza di Genere. L'esperienza ha dimostrato che tali piani contribuiscono a stabilire le direttrici per eliminare qualsiasi tipo di discriminazione di genere sul posto di lavoro. Non a caso l'uso di questo strumento per l'uguaglianza si è diffuso negli ultimi anni, rendendo evidente la necessità di formazione su questi temi. Concordando sul potenziale impatto positivo dello sviluppo di un Piano per l'Uguaglianza di Genere, è necessario fare alcune osservazioni per assicurarne l'efficacia:



- La diffusione appropriata delle misure del Piano per l'Uguaglianza di Genere è un requisito. Gli stakeholder, e in particolare i dipendenti, devono essere consapevoli degli impegni assunti dall'azienda, in modo da potervi contribuire. La forza lavoro dell'azienda è implicitamente parte del Piano per la parità di genere, la sfida è renderla partecipe. A tal fine, il piano dovrebbe anche prevedere sforzi per la diffusione dei suoi contenuti tra i dipendenti. Informare i dipendenti sul contenuto del Piano è importante quanto far capire loro la necessità del Piano. Non ci si può aspettare il coinvolgimento dei dipendenti in un'azione se questi non credono veramente nella sua necessità. Pertanto, un Piano per l'Uguaglianza di Genere deve includere azioni formative e di sensibilizzazione per tutti i dipendenti, per farli confrontare con le realtà di disuguaglianza presenti nella loro azienda, nel loro settore o anche nella società in generale.
- Per evitare il potenziale scollamento tra le politiche di parità dell'azienda e la realtà che l'azienda incontra, è necessario un monitoraggio delle misure. Un monitoraggio accurato delle azioni, delle misure e degli impegni proposti è essenziale per garantire che essi raggiungano effettivamente l'obiettivo desiderato.



## 1.4 Piano di Uguaglianza di Genere per le Università

L'adozione del Piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Comenius è la presentazione unica della politica universitaria, che affronta la necessità di fornire pari opportunità, il monitoraggio dei dati e la prevenzione, nonché il meccanismo sanzionatorio. È un esempio di politica universitaria calibrata sull'uguaglianza di genere, che fa riferimento sia al quadro giuridico universale, sia agli obblighi internazionali ed europei. Fa parte della valutazione degli standard di qualità dell'università e il processo di preparazione, stesura e adozione è stato partecipativo, trasparente e basato sui dati (anni precedenti di raccolta dati e interviste semi-strutturate a diversi stakeholder dell'università).



RODOVÁ ROVNOSTĚ NA UK

Parte degli sforzi dell'Università Comenius per creare migliori condizioni di lavoro e di studio, nonché per migliorare la qualità della ricerca e dell'istruzione, è la preparazione del Piano per la parità di genere dell'Università. Il Piano per l'uguaglianza di genere dell'UK è un insieme di misure volte ad avviare cambiamenti strutturali che porteranno alla creazione di un ambiente aperto, solidale, inclusivo e non discriminatorio per tutti i dipendenti di sesso maschile e femminile, nonché per gli studenti di sesso maschile e femminile delle singole facoltà dell'Università Comenius.

La preparazione del Piano per l'uguaglianza di genere dell'UK è strettamente legata all'attuazione del progetto internazionale EQUAL4EUROPE ([www.equal4europe.eu](http://www.equal4europe.eu)) e risponde anche all'attuale requisito dell'UE, che ha subordinato la partecipazione degli istituti di ricerca pubblici al programma Horizon Europe all'esistenza di piani istituzionali per l'uguaglianza di genere. Tuttavia, il piano è soprattutto una risposta alle persistenti manifestazioni di disuguaglianza di genere che non sfuggono all'ambiente accademico della nostra università e che portano a una perdita di talenti e a una minore qualità della ricerca e dell'istruzione svolte.

[uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/](http://uniba.sk/o-univerzite/plan-rodovej-rovnosti-uk/)

[www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/)

## 1.5 Strategia per l'Uguaglianza di Genere in Slovacchia

Il lavoro complessivo e la strategia per l'uguaglianza di genere sono forniti dal Dipartimento per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità del Ministero del Lavoro, degli Affari sociali e della Famiglia in Slovacchia. La disuguaglianza di genere esiste soprattutto nel mondo del lavoro, ma persiste anche in altri settori in Slovacchia a causa di una serie di fattori che si influenzano a vicenda. Questi includono, ad esempio, la tradizionale divisione dei ruoli di genere, la scarsa conoscenza dei propri diritti e dell'agenda per l'uguaglianza di genere, la mancanza di misure attive, ma anche la mancanza di servizi sociali che permettano un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare.



rodová rovnosť

Di seguito sono elencati a titolo illustrativo i problemi più rilevanti e le differenze di genere per quanto riguarda l'impatto delle HP EO. Questa pratica è rilevante per DOEER a causa del suo carattere intersezionale, e il lavoro complessivo del dipartimento sta influenzando anche l'istruzione nelle università, compresa la preparazione per il mercato del lavoro con l'osservanza dei requisiti di uguaglianza, oltre a seguire il problema del divario salariale, la percentuale di donne che lavorano nei servizi, ecc. Il Dipartimento per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità del Ministero del Lavoro, degli Affari sociali e della Famiglia della Repubblica Slovacca è impegnato nella lotta per l'uguaglianza di genere e all'empowerment delle donne. Il dipartimento è l'organo responsabile per l'uguaglianza di genere in Slovacchia e il coordinatore per l'attuazione dei principi orizzontali contro la discriminazione e l'uguaglianza tra donne e uomini nei progetti cofinanziati dai fondi strutturali e di investimento europei.

Il Dipartimento per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità è anche responsabile del coordinamento del Comitato per l'uguaglianza di genere, che è un comitato permanente del Consiglio governativo per i diritti umani, le minoranze e l'uguaglianza di genere. Collabora inoltre con le ONG femminili in Slovacchia, il cui database è elencato all'indirizzo [www.gender.gov.sk](http://www.gender.gov.sk).

[www.gender.gov.sk](http://www.gender.gov.sk)

[www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 2.1 Programmi di supporto per i dipendenti

Offrendo programmi di supporto ai dipendenti, le organizzazioni possono creare una cultura lavorativa più inclusiva dell'ambiente di lavoro che promuove il benessere dei dipendenti e l'equilibrio tra vita privata e vita professionale. Questo può portare a livelli più elevati di coinvolgimento dei dipendenti, a una maggiore produttività e a una migliore fidelizzazione dei dipendenti di talento.

Esempi di programmi di supporto ai dipendenti:

**Servizi di consulenza interna:** Fornire l'accesso a servizi di consulenza o supporto psicologico, sia attraverso un programma di assistenza ai dipendenti che attraverso un fornitore esterno, può aiutare i dipendenti ad affrontare una serie di problemi personali, come stress, ansia, depressione, problemi relazionali o abuso di sostanze. I servizi di consulenza possono essere offerti di persona, al telefono o attraverso piattaforme online e possono essere disponibili in forma riservata.

**Congedo parentale:** Offrire un congedo parentale sia per le madri che per i padri può aiutare i dipendenti a bilanciare le loro responsabilità lavorative e familiari. Il congedo parentale può essere retribuito o non retribuito e può avere una durata variabile a seconda delle politiche dell'organizzazione e delle leggi del Paese. Alcune organizzazioni possono anche offrire benefici aggiuntivi, come il supporto all'allattamento o l'assistenza all'infanzia.

**Modalità di lavoro flessibili:** Offrire modalità di lavoro flessibili, come il telelavoro, l'orario flessibile o la condivisione del lavoro, può aiutare i dipendenti a bilanciare le loro responsabilità lavorative e personali. Questo può essere particolarmente importante per i dipendenti che hanno responsabilità di assistenza a figli o parenti anziani, o che hanno problemi di salute.

**Gruppi di risorse per i dipendenti:** La creazione di gruppi di risorse per i dipendenti che si concentrano su questioni specifiche, come la genitorialità, l'assistenza agli anziani o la salute mentale, può fornire ai dipendenti una comunità di sostegno di colleghi che possono offrire consigli, condividere esperienze e fornire risorse.



## 2.2 La certificazione come strumento di promozione di uguaglianza e non discriminazione

Nell'ambito del programma Green Scheme of Slovenian Tourism, gli standard del turismo sostenibile sono utilizzati per valutare la conformità a determinati criteri e assegnare il certificato Slovenia Green. Sia per le destinazioni che per le aziende sono riconosciuti diversi standard di sostenibilità, tra cui Green Destinations Standard, Green Key, Green Globe, Travelife e HI Q&S. Tutti questi standard sono riconosciuti dal Global Sustainable Tourism Council (GSTC), l'organismo che definisce le modalità di funzionamento delle destinazioni e delle imprese sostenibili. Secondo i criteri del GSTC per le destinazioni, "Una destinazione dovrebbe incoraggiare e opportunità di impiego, formazione e avanzamento a livello locale, un ambiente di lavoro sicuro e protetto e un salario di sussistenza per tutti". (B2 Lavoro dignitoso e opportunità di carriera). In conformità con i criteri del settore GSCT, "I residenti locali dovrebbero avere pari opportunità di impiego e di avanzamento, anche in posizioni dirigenziali". (B2 Occupazione locale) e "L'organizzazione deve offrire opportunità di lavoro, anche in posizioni dirigenziali, senza discriminazioni di genere, razza, religione, disabilità o di altro tipo" (B6 Pari opportunità). Poiché il Green Scheme del turismo sloveno premia le destinazioni e le aziende che si impegnano a rispettare i criteri di cui sopra e ad attuare le misure necessarie, si può definire questo programma nazionale come una best practice nel campo della promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione nel turismo.



[www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism](http://www.slovenia.info/en/business/green-scheme-of-slovenian-tourism)

[www.greendestinations.org/](http://www.greendestinations.org/)

[www.greenkey.global/](http://www.greenkey.global/)

[www.greenglobe.com/](http://www.greenglobe.com/)

[travelifestaybetter.com/](http://travelifestaybetter.com/)

[hihostels.com/sustainable-hostelling/](http://hihostels.com/sustainable-hostelling/)

[www.gstcouncil.org/](http://www.gstcouncil.org/)

[www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/)



## 3.1 Parificazione delle opportunità per le persone con disabilità

The Act on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (short: ZIMI Act) was adopted in Slovenia in 2010, and its purpose is to prevent and eliminate discrimination against people with disabilities based on disability. The goal of this law is to create equal opportunities for disabled people in all areas of life, thereby also determining the accessibility of services, goods and facilities for public use. Such facilities, which are not yet adapted for the disabled, must therefore be restructured, access provided and barriers for the physically challenged removed.



[www.ljubljana.bywheelchair.com](http://www.ljubljana.bywheelchair.com)

[www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4342)

[www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/](http://www.doeer.eu/it/worst-and-best-practice-on-equality/)

## 3.2 Disabilità ed uguaglianza

L'istituzione di un ufficio separato e indipendente del Commissario per le persone con disabilità rappresenta l'attuazione unica della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità. L'agenda del Commissario contribuisce in modo significativo all'attuazione delle misure e delle politiche relative all'uguaglianza di tutti, in diverse aree. La sua competenza nell'esaminare i reclami è un importante strumento di monitoraggio e valutazione. Una delle priorità del Commissario è l'istruzione e l'inclusione sociale degli studenti con disabilità. Il Commissario svolge un ruolo importante nella preparazione della legislazione e della strategia educativa e delle politiche attive. Il Commissario ha svolto un ruolo importante nell'incorporazione delle "politiche di inclusione delle disabilità" nelle università, con l'istituzione di centri per il sostegno degli studenti con disabilità e il sostegno finanziario per l'attuazione delle misure di supporto. L'ufficio del Commissario per le persone con disabilità si occupa di 6 temi principali: servizi per l'impiego e compensazioni, agenda civile e familiare, salute e assicurazione sociale, servizi sociali e istruzione, assistenza ai minori, accessibilità senza barriere.

L'ultimo emendamento alla legge sull'istruzione mantiene l'ammissibilità delle cosiddette misure di sostegno scolastico per gli alunni con disabilità. L'Ufficio del Commissario, insieme ad altre ONG, sostiene questo emendamento legislativo (Piattaforma delle famiglie di bambini disabili, Centro per l'inclusione - Centro per l'educazione inclusiva e alcuni parlamentari), il che significa che le squadre di sostegno scolastico per aiutare i bambini con disabilità nelle scuole ci saranno, e le scuole non solo SARANO IN GRADO di crearle, ma le CREERANNO. Tuttavia, i finanziamenti del Dipartimento non saranno garantiti fino a settembre 2026. Cionondimeno, già a partire da settembre 2023, le scuole potranno richiedere accordi di sostegno e creare team composti da assistenti didattici, insegnanti di sostegno, psicologi scolastici, logopedisti, operatori sanitari scolastici, assistenti sociali e altri. Anche l'assistente personale di un bambino potrà entrare a scuola (quest'ultimo vale per le scuole primarie). Si tratta di un significativo passo avanti verso la realizzazione dell'inclusione e del diritto all'istruzione dei bambini con disabilità ai sensi della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.



## 4.1 Politiche salariali trasparenti e responsabilità equivalenti al salario

Le buone prassi in termini di parità di retribuzione nelle istituzioni devono essere attuate perché promuovono l'equità e l'uguaglianza sul posto di lavoro. Quando i dipendenti vengono pagati equamente per il loro lavoro, indipendentemente da sesso, razza, etnia o qualsiasi altra caratteristica personale, si crea un ambiente di lavoro positivo che può portare a una maggiore soddisfazione lavorativa e produttività. Inoltre, l'adozione di buone pratiche in termini di parità retributiva può aiutare le organizzazioni ad attrarre e trattenere i dipendenti di talento. I dipendenti sono più propensi a rimanere in un'azienda che li valorizza e li rispetta e che li retribuisce equamente per il loro lavoro.



Inoltre, le pratiche di parità retributiva possono aiutare le organizzazioni a evitare controversie legali e pubblicità negativa. Le discriminazioni retributive possono portare a cause legali e a danni alla reputazione di un'organizzazione, che possono compromettere la sua capacità di attrarre e mantenere clienti e dipendenti. Le buone pratiche in materia di parità retributiva sono essenziali per promuovere l'equità, l'uguaglianza e un ambiente di lavoro positivo, a vantaggio sia dei dipendenti che delle organizzazioni.

## 5.1 Consiglio di Monitoraggio dell'Uguaglianza

Sebbene molte università dispongano già di diversi quadri normativi e politiche che garantiscono formalmente la parità di accesso alla carriera accademica, l'uguaglianza di genere e la piena libertà di espressione, oltre a molti altri diritti - che costituisce un indubbio progresso in termini organizzativi e giurisprudenziali -, necessitano di ulteriori forme diffuse di controllo e pratiche funzionali alla loro compiuta osservanza. Un Organismo di monitoraggio della parità ha proprio questo scopo: verificare le disuguaglianze, promuovere misure di parità, fornire assistenza, sottoporre a processi di valutazione eventuali episodi di disuguaglianza e prevedere meccanismi sanzionatori nei confronti di chi viola i principi fondamentali. Questo potrebbe anche essere realizzato da un comitato esterno, in conformità con l'Equality Monitoring Body, con lo scopo di controllare il processo decisionale. Un organismo di monitoraggio della parità



può contribuire a garantire che tutti i membri di un istituto di istruzione superiore, compresi gli studenti, i docenti e il personale, abbiano pari accesso alle opportunità, indipendentemente da sesso, razza, etnia, religione, orientamento sessuale o disabilità. Monitorando e affrontando le disuguaglianze, questo organismo può contribuire a promuovere una comunità più diversificata e inclusiva. Può anche fornire sostegno e risorse ai membri della comunità che possono trovarsi ad affrontare discriminazioni o emarginazione e incoraggiare la diversità. Questo può portare a un ambiente di apprendimento più ricco e vario, oltre che a un aumento dell'innovazione e della creatività.



## 5.2 Trasparenza nei processi di reclutamento, assunzione e avanzamenti di carriera

Per ottenere questa trasparenza, si dovrebbe prendere in considerazione la creazione di un elenco o di una classificazione oggettiva che definisca le competenze e le posizioni lavorative. Tale classificazione consisterebbe in descrizioni delle mansioni chiaramente definite, assicurando la loro indipendenza dalla riduzione dell'orario di lavoro o da qualsiasi altra misura di conciliazione vita-lavoro. Tale classificazione eviterebbe la considerazione di fattori discriminatori, come il genere o l'origine, nei processi di reclutamento, assunzione o promozione. Inoltre, la classificazione dovrebbe includere anche la procedura per ottenere tali assunzioni o promozioni.

Open transparent and merit-based recruitment EC guidelines  
under the gender equality lenses.

Some first GEARING-Roles results



## 5.3 Giusti criteri di promozione

L'elenco dei criteri di promozione deve essere chiaro a tutti e sicché nessuno possa mettere in discussione la promozione di un collega. In questo modo, si eviterà la discriminazione di alcune persone in base alle loro caratteristiche, come il sesso, per non promuoverle. Con questa buona prassi, tutti i dipendenti avranno l'opportunità di essere promossi nella loro azienda, seguendo un percorso chiaro.



### 5.4 Questionario sull'uguaglianza e Comitato Etico

Autodichiarazione personale su base annuale, in cui ogni dipendente compila un modulo apposito. Affinché ciò abbia successo, dovrebbero essere garantiti l'anonimato e la riservatezza e dovrebbe essere costituito un comitato esterno (che non sia in alcun modo legato ai datori di lavoro) per la valutazione e la gestione di tali questioni.

Un comitato etico che si occupi dell'uguaglianza nell'ambiente di lavoro (soprattutto se si parla di grandi aziende), preferibilmente con esperti esterni, per identificare e prevenire questo tipo di comportamento.





## 5.5 Consapevolezza delle Soft Skills/Competenze

Sviluppo della cultura della consapevolezza delle soft skill/competenze dei dipendenti e del team in generale, introducendola come aspetto importante all'interno della cultura organizzativa; in questo caso, si salvaguarda la coesistenza di persone provenienti da contesti nazionali, background diversi, ecc. e il rispetto reciproco, nonché una collaborazione efficace.



## 5.6 Misure per l'equilibrio vita privata-vita professionale per uomini e donne

Le misure di conciliazione vita-lavoro comprendono, ad esempio, la flessibilità del lavoro e degli orari, i congedi di maternità e paternità o la riduzione delle giornate lavorative. Queste misure mirano a ridurre le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Tuttavia, la realtà che la maggior parte delle aziende riscontra è che sono soprattutto le donne a fare uso di queste misure; ciò potrebbe far pensare che queste misure creino in realtà nuove disuguaglianze. In altre parole, anche se la motivazione finale di queste misure è buona, è necessario considerare alcuni aspetti. Seguendo queste idee, la riduzione dell'orario di lavoro è già una misura



consolidata in molte aziende. Ora la sfida è quella di incentivarla anche tra gli uomini, in modo che non siano solo le donne a farvi ricorso, contribuendo così a una maggiore uguaglianza. In realtà, alcune politiche pubbliche riconoscono già questi aspetti. Per esempio, la parità di diritti per i congedi di paternità e maternità è considerata un fattore di promozione dell'uguaglianza.



## 6.1 Assaggi di Interculturalità

Garantire le pari opportunità per tutti è essenziale per il successo dello sviluppo e delle operazioni commerciali in tutti i servizi, compreso il turismo. È importante che le persone che lavorano o vogliono lavorare nel turismo, che sviluppino i loro prodotti o implementano i modelli di business, possano acquisire le competenze adeguate; soprattutto quando queste persone appartengono a minoranze, gruppi etnici o immigrati.



## 6.2 Crescita della consapevolezza e processi partecipativi

Secondo molti dei partecipanti al questionario, un quadro normativo da solo non è sufficiente per promuovere pratiche di parità e sradicare le disuguaglianze. Molti di loro hanno indicato come possibile ed efficace strumento una soluzione innovativa che può essere definita come un approccio “dal basso” alla questione: iniziative associative per sostenere processi di uguaglianza sostanziale nei luoghi di lavoro, formazione peer-to-peer per far capire che le differenze sono un bene prezioso, momenti e discussioni per sensibilizzare, condividere opinioni e idee e ingenerare meccanismi di co-progettazione tra persone diverse.



Ciò significa anche che gli organi decisionali competenti devono provvedere ad aggiornare in modo adeguato i propri stakeholder sulle pari opportunità, promuovendo anche le normative già presenti in materia di parità. Queste iniziative devono avere come obiettivo l'attivazione di processi partecipativi ed egualitari, con la precisa supervisione di un eventuale Organismo di Controllo.



[www.doeer.eu](http://www.doeer.eu)

[info@doeer.eu](mailto:info@doeer.eu)

<https://www.facebook.com/doeer.eu>

<https://twitter.com/DOEERteam>