



Guida all'inclusività

per le comunità energetiche

➔ sccale203050.eu



Funded by the H2020 Framework
programme of the European Union under
grant agreement No 101033676.

Redatto da REScoop.eu
Revisionato da Energy Cities

novembre 2023 – Aggiornato a gennaio 2024

A. Proka, con il contributo di H. Schockaert, N. Mohlakoana, S. Giovannini, I. Turner, E. Blanco e D. Creupelandt. Gli autori riconoscono e ringraziano la professoressa Joy Clancy per la sua guida, i suoi brillanti commenti e il suo incoraggiamento.

INFORMAZIONI SUL PROGETTO

Nome del progetto: SCCALE 20 30 50

Numero dell'accordo di sovvenzione:

101033676 Durata del progetto: 2021-
2024

Coordinatore del progetto: REScoop.eu

Indirizzo: Mundo Madou, Avenue des Arts 7-8, 1210 Bruxelles, Belgio

DICHIARAZIONE DI NON RESPONSABILITÀ

La responsabilità di questa pubblicazione ricade esclusivamente sull'autore e riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore. La Commissione europea e l'Agenzia non sono responsabili per l'uso che possa essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Né il consorzio SCCALE 20 30 50 nel suo complesso né alcuna singola parte forniscono alcuna garanzia che le informazioni contenute nel presente documento siano pronte per l'uso così come sono, o che l'uso di tali informazioni sia privo di rischi, e non si assumeranno alcuna responsabilità per eventuali perdite o danni subiti da qualsiasi persona e/o entità che utilizzi queste informazioni.

DICHIARAZIONE DI ORIGINALITÀ

Il presente documento contiene lavori originali e inediti, salvo dove chiaramente indicato diversamente. Il materiale già pubblicato e il lavoro di altri autori sono stati riconosciuti mediante adeguate citazioni, riferimenti o entrambi.

Indice

INTRODUZIONE	5
MAPPATURA E ANALISI DEL PROBLEMA	8
INTERVENTI: MISURE CORRETTIVE E PREVENTIVE.....	16
COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO	22
Parliamo di linguaggio!.....	22
Risorse	27
Workshop, incontri ed eventi.....	29
Reti di empowerment.....	37
ORGANIZZAZIONE E PARTNERSHIP	44
TECNOLOGIA E MODELLI DI BUSINESS.....	58
CONCLUSIONE	60
ALLEGATO	61
Guida alle interviste semi-strutturate per la valutazione organizzativa	61
Lista di controllo – Linee guida pratiche per la diversità e l'inclusione.....	66
Dichiarazione di intenti del gruppo di lavoro «Gender Power» di REScoop.eu	67
European Citizen Energy Academy (EUCENA) Indagine di genere sulle cooperative energetiche – Sintesi con raccomandazioni	71
Riferimenti	75

Elenco delle sigle

AEMENER: Associazione spagnola delle donne nel settore energetico

BBEn: Bündnis Bürgerenergie

CSO: Organizzazioni della società civile

CV: Curriculum Vitae

ERA: Spazio europeo della ricerca

UE: Unione europea

FLINTA: Donne, lesbiche, intersessuali, trans e agender

GA: Assemblea Generale

GAP: Piano d'azione per il genere

GEP: Piano per l'uguaglianza di genere

LGBTQIA+: lesbiche, gay, bisessuali, trans, queer, intersessuali, asessuali

M&E: monitoraggio e valutazione

ONG: Organizzazioni non governative

R&I: Ricerca e innovazione

SDG: Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

PMI: Piccole e medie imprese

UK: Regno Unito

ONU: Organizzazione delle Nazioni Unite

Introduzione

Avete tra le mani una guida pensata per aiutarvi a rendere la vostra comunità energetica il più “inclusiva” possibile. Ma cosa intendiamo esattamente per inclusione?

L'inclusione si ha quando tutte le persone sono valorizzate e in grado di partecipare e contribuire appieno, senza alcuna discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, classe sociale, convinzioni politiche, razza, etnia, nazionalità, religione, età e/o disabilità. **L'inclusione consiste nel garantire che la diversità di conoscenze, prospettive, informazioni e idee sia accolta e valorizzata.** Inoltre, l'inclusione si concentra sulla promozione di strutture, sistemi, processi, cultura, comportamenti e mentalità che accolgano e rispettino tutte le persone in tutta la loro diversità¹.

L'inclusione è importante per la transizione energetica per molte ragioni. Dal punto di vista della democrazia energetica, tutti dovrebbero poter partecipare e godere dei benefici della transizione energetica, a condizione che accettino le responsabilità che ne derivano. L'inclusione è anche il processo volto a garantire a tutti un accesso equo all'energia pulita e a prezzi accessibili. Si basa sul presupposto che ogni individuo abbia diritto al pieno e paritario godimento dei propri diritti umani. Possiamo inoltre fare riferimento ai risultati di alcune ricerche che dimostrano come l'inclusione di persone con identità sessuali e origini etniche diverse migliori significativamente il processo decisionale e potenzi i risultati². Le comunità energetiche inclusive hanno il potenziale di sostenere la costruzione di comunità e l'empowerment collettivo (autonomizzazione) attraverso la condivisione delle conoscenze e lo sviluppo delle competenze.

Al momento, tuttavia, molte voci rimangono inascoltate o messe a tacere nella transizione energetica. Ciò provoca frustrazione, compromette l'efficacia delle politiche e porta a vulnerabilità sia a livello individuale che sociale. L'attuale crisi dei combustibili fossili mette ancora una volta a nudo le ingiustizie del nostro sistema energetico. Le famiglie vulnerabili a basso reddito, in particolare le donne – solitamente in nuclei familiari in cui sono le uniche o le principali fonti di reddito e responsabili delle decisioni – subiscono gli impatti più negativi della povertà energetica. A causa del loro basso reddito, le donne tendono a vivere in alloggi a canone modesto o più economici che non sono efficienti dal punto di vista energetico. Nel complesso, le comunità e le famiglie *discriminate* socialmente e *sistematicamente* tendono ad essere più vulnerabili alla povertà energetica, il che pone ostacoli alla parità di genere, all'uguaglianza etnica e razziale, alla salute e al benessere, alla coesione sociale e all'istruzione. La discriminazione sistemica riguarda le procedure, le prassi e la cultura di qualsiasi organizzazione che, spesso senza intenzione, contribuiscono a determinare esiti meno favorevoli per i gruppi minoritari rispetto alla maggioranza della popolazione, a partire dalle politiche, dai programmi, dall'occupazione e dai servizi dell'organizzazione³.

Le comunità energetiche vengono proposte come un modo per contrastare alcune di queste ingiustizie, poiché offrono la possibilità di organizzare e gestire il sistema energetico in modo alternativo, sulla base di principi sociali, democratici ed ecologici. L'adesione a un'iniziativa di comunità energetica comporta una serie di vantaggi, dal risparmio energetico alla riduzione delle tariffe energetiche, alla coesione sociale, alla resilienza della comunità e così via.

Ciononostante, sono ancora spesso percepite come circoli di investitori bianchi, della classe media, di mezza età e a predominanza maschile, che rafforzano il potere di chi è già privilegiato⁴. Sebbene ciò non smentisca il loro potenziale di diventare veicoli per una transizione giusta, è vero che attualmente molte iniziative faticano (per molte ragioni diverse) a diventare più accessibili a un segmento più ampio della società. Con questa guida vogliamo offrire strumenti e consigli per aumentare l'inclusività della vostra comunità energetica, al fine di:

- **condividere in modo più equo i benefici (e i costi) della transizione energetica con tutte le persone**
- **prestare maggiore attenzione alle conoscenze, alle diverse visioni del mondo e ai valori di tutte le persone coinvolte, e**
- **trarre vantaggio da un processo decisionale più inclusivo per portare il vostro progetto comunitario a un livello superiore.**

Le persone che vivono in condizioni di povertà energetica o si trovano in una situazione di vulnerabilità sono spesso considerate vittime del sistema energetico basato sui combustibili fossili. Le loro preoccupazioni e le loro esperienze concrete sono rimaste, in generale, ai margini dei processi decisionali in materia di energia. Qualsiasi tentativo di alleviare la loro situazione è stato (e in larga misura lo è ancora) affrontato con misure imposte dall'alto e inadeguate. Proprio per questo motivo, le persone in condizioni di vulnerabilità sono esperte nel riconoscere dove quel sistema ha fallito e in che modo esso rafforza le ingiustizie. Includere le loro voci e garantire la loro partecipazione sarà fondamentale se vogliamo passare a un sistema energetico equo per tutte le persone e per il pianeta.

Anche le città e i centri urbani rappresentano forze molto potenti per l'attuazione di politiche climatiche in grado di promuovere la riduzione delle emissioni di gas serra, tenendo conto al contempo delle questioni relative alla giustizia climatica e all'inclusione, riducendo così il rischio di impatti negativi.

Gli studi che valutano le questioni di giustizia nei processi decisionali in materia di clima rilevano che, quanto più le città si impegnano per raggiungere gli obiettivi relativi al cambiamento climatico, tanto più sono propense a perseguire contemporaneamente obiettivi di giustizia sociale nella progettazione e nell'attuazione delle iniziative climatiche, indipendentemente dalla loro ubicazione geografica⁵. I risultati degli studi suggeriscono che le città più ricche potrebbero avere maggiori probabilità di raggiungere gli obiettivi di giustizia sociale nella pianificazione e nell'attuazione delle azioni per il clima. Le città che riconoscono l'efficacia delle proprie strategie economiche, finanziarie e di comunicazione

sono anche più propense a essere consapevoli della giustizia climatica. I risultati suggeriscono inoltre che le città che ricevono un sostegno intersettoriale dai livelli di governance superiori sono anche più propense a tenere conto delle dimensioni di giustizia nello sviluppo delle loro azioni per il clima.

Garantire una transizione energetica equa non è solo un «di più». La povertà energetica, la disuguaglianza, la discriminazione, la sfiducia nei confronti dei governi e l'esclusione sociale sono tutti elementi che mettono a rischio una transizione tempestiva verso un futuro sostenibile. È nel nostro interesse comune fare della transizione energetica la nostra storia comune.

Una volta acquisita familiarità con i concetti chiave, un primo passo verso la realizzazione di comunità energetiche inclusive consiste nel prendere coscienza dei nostri pregiudizi e preconcetti.

Successivamente, ciò che è ancora più importante, è **sviluppare le strutture e i processi che ci consentiranno di rendere l'inclusione la norma senza dover parlare espressamente di inclusione e diversità.**

Per progredire verso l'inclusività e la giustizia dobbiamo continuare a dialogare e a imparare gli uni dagli altri. Scrivere questa guida è stata un'esperienza formativa anche per noi. In questo spirito, le pagine seguenti vi forniranno strumenti e consigli, oltre a diversi esempi stimolanti di comunità energetiche guidate dai cittadini che hanno già intrapreso questo percorso!

La sezione successiva vi aiuterà a mappare e analizzare il problema. Successivamente, vi verranno presentati strumenti che potranno aiutarvi a pianificare e intraprendere azioni a favore dell'inclusione. In particolare, attraverso questa guida, imparerete come coinvolgere la vostra comunità attraverso una comunicazione inclusiva, risorse, workshop, incontri e la partecipazione a reti di empowerment per la diversità e l'inclusione. Troverete poi idee e indicazioni su come costruire un'organizzazione inclusiva e creare partnership. Infine, ci concentreremo su cosa considerare quando si sviluppano progetti energetici comunitari inclusivi.

Mappatura e analisi del problema

Forse starai pensando: «Sicuramente noi esseri umani ci stiamo evolvendo e diventando più intelligenti».

Eppure, non è così. Le ricerche dimostrano che fattori quali la tendenza generale verso una maggiore complessità, le “camere di risonanza dell’omogeneità” dei social media — che diffondono opinioni già esistenti tralasciando quelle opposte — e le nostre vite sempre più frenetiche e stressanti, hanno intensificato il nostro bisogno di scorciatoie mentali e di giudizi e scelte che non richiedano sforzo. Ciò si traduce in una maggiore omogeneità ed esclusione a scapito del nostro bisogno collettivo di inclusione della diversità⁶.

TU HAI DEI PREGIUDIZI E ANCHE IO

È importante riconoscere che tutti noi abbiamo pregiudizi inconsci. Il problema è che, se non tenuti sotto controllo, questi pregiudizi ci portano a cadere preda degli stereotipi nel processo decisionale.

Test di associazione implicita

Harvard ha sviluppato uno strumento online gratuito chiamato Implicit Association Test (IAT) per aiutare a rendere più consapevole ciò che è inconscio. Visita il sito web e prova alcuni dei loro test: potresti rimanere sorpreso dai risultati: _

<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Formazione sui pregiudizi inconsci

La formazione sui pregiudizi inconsci offerta da Facebook tratta diversi tipi di pregiudizi in moduli di facile comprensione della durata di 5-15 minuti: <https://managingbias.fb.com/>

Siamo tutti d’accordo sul fatto che, per risolvere un problema, la raccolta e l’analisi dei dati rilevanti siano fondamentali. Solo comprendendo la situazione attuale possiamo prendere decisioni efficaci per migliorarla.

In altre parole, possiamo risolvere solo ciò che conosciamo, ma ciò che conosciamo è spesso limitato dai dati di cui disponiamo e ^{dall}livello di disaggregazione di tali dati. Per non lasciare indietro nessuno, dovremmo riflettere su chi e cosa conosciamo oggi e su come possiamo rafforzare questa base di dati⁷.

Da dove cominciamo, quindi? I dati disaggregati per genere sono essenziali nella maggior parte delle metodologie. Questo può essere il primo passo per mappare altre dimensioni interconnesse quali la classe socioeconomica, la razza, l'etnia, la religione, l'età e/o la disabilità, ovvero per ottenere dati intersezionali disaggregati per genere. Di seguito presentiamo alcuni degli strumenti sviluppati nel contesto degli studi di genere, un campo accademico interdisciplinare dedicato all'analisi dell'identità di genere e della rappresentazione di genere. Si noti che, per essere veramente inclusivi, dobbiamo sempre considerare tutte le dimensioni interconnesse nella nostra analisi e nel nostro monitoraggio.

GENERE: MOLTO PIÙ DEL SEMPLICE SESSO

Sebbene il genere e il sesso siano collegati, non sono la stessa cosa e non dovrebbero essere confusi né usati in modo intercambiabile. Il sesso è un aspetto fisico attribuito alla nascita e solitamente classificato come femminile o maschile, ma esistono variazioni negli attributi biologici che lo compongono e nel modo in cui tali attributi si manifestano.

Il termine «genere» si riferisce alla distinzione sociale spesso applicata tra uomini e donne, nonché alle persone di genere diverso. Si riferisce alle differenze tra gli attributi maschili e femminili che vanno oltre ciò che è determinato biologicamente. Comprende le differenze nello spettro tra le caratteristiche maschili e femminili — le qualità e le caratteristiche che la società attribuisce a ciascun sesso.

Il genere si riferisce ai ruoli socialmente costruiti e appresi e alle relative abilità, doveri, responsabilità, vincoli, opportunità e privilegi di donne, uomini, persone intersessuali, ragazze, ragazzi e persone di tutti i generi, in base al loro sesso, all'identità di genere e/o all'espressione di genere e all'identità culturale. In altre parole, il sesso non corrisponde necessariamente al genere di una persona.

Le percezioni di genere possono cambiare nel tempo e variare all'interno delle culture, delle società e delle classi sociali, nonché tra di esse, ma sono sempre legate alle questioni del potere e delle risorse.

Per saperne di più: <https://cihr-irsc.gc.ca/e/48642.html>
<https://emergency.unhcr.org/protection/protection-principles/age-gender-and-diversity-agd> e
<https://transstudent.org/gender/>

Un'analisi di genere è un processo che mira a identificare le differenze tra donne e uomini in termini di posizione relativa e distribuzione delle risorse, delle opportunità, dei vincoli e del potere in un determinato contesto. Condurre un'analisi di genere è il punto di partenza per sviluppare interventi volti ad affrontare le disuguaglianze di genere⁸.

Per contribuire a garantire che una comunità energetica diventi più inclusiva e rappresentativa della comunità in cui ha sede, si può iniziare effettuando un'analisi di genere intersezionale della comunità.⁹

Il processo inizia con *la raccolta dei dati disponibili (i)*, il che spesso comporta la necessità di compilare dati disaggregati per genere, considerando e organizzando i dati anche secondo le dimensioni intersezionali. Successivamente, l'attenzione si concentra sull'identificazione delle potenziali *differenze e delle cause alla base delle disuguaglianze (ii)*. Queste informazioni contribuiscono a orientare *politiche, programmi e progetti (iii)*, che costituiscono l'obiettivo dell'analisi.

Per svolgere l'analisi, si raccomanda di costituire un gruppo di persone interessate, tra cui:

- Un responsabile/funzionario delle risorse umane
- Uno specialista in questioni di genere (se possibile)
- Una diversità di persone in termini di identità intersezionali (ad esempio età, appartenenza indigena/etnia o religione, identità di genere, background formativo, orientamento sessuale, ecc.). Assicurarsi che le categorie relative all'identità di genere siano adeguatamente rappresentate.
- Una diversità di persone in termini di ruolo all'interno dell'organizzazione (programmazione, supporto, altro personale, figure senior/junior, ecc.). A seconda delle dimensioni e dell'orientamento geografico della vostra organizzazione, potrebbe essere rilevante anche perseguire la diversità in termini di provenienza rurale/periferica/urbana.

Potete iniziare la raccolta e il monitoraggio dei dati sviluppando e monitorando indicatori di base. Di seguito è riportato un esempio tratto da REScoop.eu.

Monitoraggio dei dati di genere di REScoop.eu

- Equilibrio di genere nel team
- Divario salariale in lavori simili
- Numero di giorni di assenza registrati dalle donne e dagli uomini (compreso, ove possibile, il motivo, ad esempio malattia, assistenza a familiari, ecc.)
- Numero di ore di formazione (ufficiali e non ufficiali)
- Equilibrio di genere nel processo decisionale strategico del Consiglio di Amministrazione
- Equilibrio di genere nelle commissioni di selezione
- Equilibrio di genere nelle commissioni di promozione
- Quota di donne e uomini tra i responsabili dei gruppi di lavoro e negli organi decisionali in materia di finanziamenti
- Percentuale di uomini e donne che ricoprono il ruolo di responsabile principale nei progetti presentati e selezionati e relativi tassi di successo
- L'integrazione della dimensione di genere nei progetti presentati e finanziati
- Rappresentanza di REScoop.eu negli eventi

È inoltre possibile ricorrere a **un'autovalutazione organizzativa di genere** per valutare la propria organizzazione attraverso una serie di domande di autovalutazione periodiche. L'autovalutazione di genere aiuterà a stabilire se le prospettive di genere siano sufficientemente integrate nel proprio lavoro. Una valutazione di genere comporta la creazione di una situazione in cui il personale, compresa l'alta dirigenza, prenda le distanze dalle proprie attività quotidiane e rifletta sul funzionamento dell'organizzazione in termini di approcci *all'integrazione della dimensione di genere*. Si tratta di una valutazione critica dei punti di forza e di debolezza dell'organizzazione, delle sue operazioni e delle sue politiche, nonché di una valutazione dei vincoli e delle opportunità esistenti all'interno dell'organizzazione per adempiere agli impegni relativi all'integrazione della dimensione di genere a livello di organizzazione, unità operativa e individuo.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE

L'integrazione della dimensione di genere non è un obiettivo politico fine a se stesso, ma una strategia volta a raggiungere la parità di genere. Consiste nell'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche, delle misure normative e dei programmi di spesa, al fine di promuovere la parità di genere e combattere la discriminazione.

Per saperne di più: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming?language_content_entity=en

Come?

1. Inizia costituendo un gruppo eterogeneo composto da circa 4-5 membri dell'organizzazione che formeranno il «Core Team» per l'autovalutazione.
2. Prepara il questionario che intendi utilizzare per individuare i punti di forza, le lacune e i punti deboli relativi agli approcci trasformativi di genere nella tua organizzazione.
3. Organizza una riunione con il Core Team per rispondere insieme alle domande.
4. Registrate le risposte e avviate l'analisi.

Il questionario di autovalutazione di genere esamina aspetti quali impegni, atteggiamenti e pratiche, sistemi di governance, rappresentanza e leadership, nonché programmazione e coinvolgimento. È possibile utilizzare il questionario riportato nell'allegato.

Utilizzando una metodologia di autovalutazione partecipativa, l'analisi tiene conto sia dei dati oggettivi sia delle percezioni del personale riguardo al raggiungimento della parità di genere all'interno di un'organizzazione, al fine di comprendere meglio fatti e interpretazioni concreti e non comprovati¹⁰.

Per andare oltre, potete coinvolgere i gruppi femministi, quelli che si occupano di parità di genere e/o quelli che rappresentano le donne con cui collaborate o con cui intendete collaborare, al fine di individuare le loro esigenze e priorità in relazione all'integrazione della dimensione di genere nel vostro programma e nei vostri progetti. Ciò vi consentirà di individuare come rafforzare le loro capacità di partecipare in modo significativo alle vostre attività e campagne¹¹.

Aree da esaminare	Cosa esaminare	Metodi/strumenti
Quadri politici	• Politica e visione di genere • Logframe e altri quadri di riferimento – la dimensione di genere negli obiettivi, nei risultati, nelle attività e nel bilancio • I manuali e le pubblicazioni riflettono la prospettiva di genere • Sistema di monitoraggio e valutazione disaggregato per sesso	• Revisione dei documenti di progetto • Interviste alla direzione e al personale • Questionario di autovalutazione • Workshop per il personale/gruppo di discussione
Capacità esistenti in materia di genere	• Unità di riferimento per le questioni di genere all'interno del personale • Organizzazioni partner/gruppo consultivo con competenze in materia di genere • Formazione/capacità in materia di genere del personale e delle parti interessate • Materiale informativo sul genere a disposizione del personale	• Colloqui con la direzione e il personale • Interviste con le organizzazioni partner • Questionario di autovalutazione • Workshop per il personale/gruppo di discussione
Ambiente di lavoro sensibile alle questioni di genere	• Promozione dell'equilibrio di genere • Politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata • Politiche contro le molestie sessuali e la discriminazione • Ambiente di lavoro sensibile alle questioni di genere	• Colloqui con il personale • Questionario di autovalutazione • Workshop per il personale/gruppo di discussione

Equilibrio di genere del personale	• Equilibrio di genere a livello dirigenziale • Equilibrio di genere a livello professionale • Equilibrio di genere a livello operativo	• Interviste ai dirigenti • Workshop del personale/gruppo di discussione
---	---	---

Tabella 1 - Aree di analisi in una valutazione organizzativa sulla dimensione di genere. Fonte: Unità - Valutazione organizzativa sulla dimensione di genere: Valutazione della capacità delle organizzazioni del settore energetico di integrare la dimensione di genere ⁹

Si noti che è fondamentale spiegare a tutti i membri dell'organizzazione il motivo per cui viene condotta la valutazione, sottolineando che porterà benefici a tutti; una volta completata la valutazione, è importante condividere e illustrare quali sono i benefici e chi ne beneficia. Inoltre, si raccomanda di istituire un'unità di riferimento per le questioni di genere composta da personale proveniente da tutta l'organizzazione: se esiste un unico punto di riferimento, solitamente si tratta di una donna, che potrebbe trovarsi isolata.

In sintesi, **un'analisi di genere**:

- Rafforza la capacità collettiva di un'organizzazione di analizzare le proprie attività (sia con i colleghi che con i clienti) in una prospettiva di genere e di promuovere la parità di genere;
- Contribuisce a rafforzare il senso di appartenenza dell'organizzazione alle iniziative per la parità di genere; e
- Affina l'apprendimento organizzativo in materia di genere attraverso un processo di team building, condivisione delle informazioni e riflessione.

Una volta effettuata tale analisi, una comunità energetica può rivolgersi ai leader delle comunità dei gruppi sottorappresentati, quali le organizzazioni femminili e i leader religiosi, per spiegare quali sono gli obiettivi che la comunità energetica intende raggiungere e cosa ci si aspetta dai suoi membri¹⁰.

Inoltre, dopo l'esercizio di analisi di genere dell'organizzazione, sarebbe utile che l'organizzazione conducesse un audit di genere (vedi seguito) per garantire che siano in atto tutte le attività necessarie per l'integrazione della dimensione di genere.

Audit di genere

Un audit di genere è uno strumento per valutare e verificare l'integrazione della parità di genere all'interno delle organizzazioni, comprese le loro politiche, i programmi, i progetti e/o l'erogazione di servizi, le strutture, le procedure e i bilanci. Per saperne di più: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-audit>

Suggerimenti

- Vuoi lavorare in un'organizzazione inclusiva? Inizia creando un team eterogeneo di persone che faciliterà l'autovalutazione della tua organizzazione.
- Continuate a formarvi! Gli esperti del settore concordano sul fatto che la formazione sui pregiudizi inconsci (una formazione che aiuta a sensibilizzare e a combattere i pregiudizi impliciti e gli stereotipi) non è mai una questione da affrontare una volta sola.
- Conoscete i vostri numeri! Mappate i dati disaggregati per genere, utilizzate indicatori numerici per monitorare i risultati e misurare i progressi, discutete e decidete. Tuttavia, tenete presente che la parità numerica non è una garanzia di cambiamento! Inoltre, è possibile avere un'organizzazione socialmente consapevole anche senza parità numerica.
- Coinvolgete l'intera organizzazione attraverso un sondaggio volto a mappare il i punti di forza, le lacune e i punti deboli dell'organizzazione in termini di approcci all'inclusione.
- Assicuratevi che esista un meccanismo ufficiale per affrontare i trattamenti ingiusti e, se notate che qualcuno viene escluso o trattato ingiustamente, fatevi sentire. Ora sapete che siete altrettanto responsabili se restate a guardare senza intervenire.

Agire: misure correttive e preventive

Una volta effettuata l'analisi del problema, il passo successivo è lo sviluppo di un piano d'azione per porre rimedio alle questioni individuate.

È possibile sviluppare diverse strategie per affrontare le questioni relative al trattamento iniquo o alla discriminazione in processi quali il reclutamento, la valutazione delle prestazioni e la promozione, la leadership e la gestione del team, la comunicazione o la cultura generale all'interno della vostra comunità energetica.

Online è possibile trovare una varietà di meccanismi e strumenti (digitali), che sfruttano persino l'intelligenza artificiale per individuare i punti ciechi dei pregiudizi. Tali strumenti possono contribuire a garantire la parità retributiva, sradicare i pregiudizi inconsci, garantire pari opportunità nelle promozioni, aiutare chi appartiene alla cultura maggioritaria a comprendere meglio la discriminazione subita da alcuni dei propri colleghi e molto altro ancora.

Per correggere e prevenire i casi di trattamento iniquo, è necessario attuare misure strutturali volte ad analizzare la parità retributiva o a migliorare la formazione e lo sviluppo professionale per tutti. Allo stesso tempo, occorre ricorrere anche a misure più soft per affrontare i pregiudizi inconsci. A tal fine, è fondamentale creare uno spazio sicuro in cui poter avere conversazioni sincere.

Lo sviluppo e l'attuazione di tutte queste misure devono essere collegati a discussioni strategiche più ampie e alle politiche dell'organizzazione.

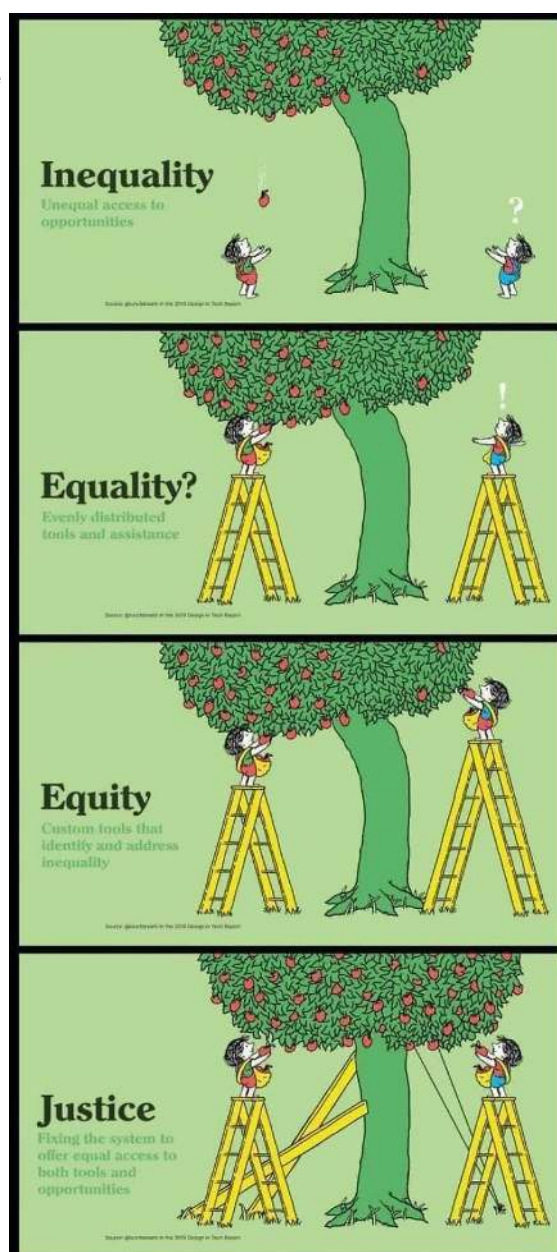


Figura 1 – Uguaglianza, equità, disuguaglianza, giustizia.
 Fonte: <https://dailyinfographic.com/difference-between-equality-equity-inequality-and-justice1>

Sebbene diverse comunità abbiano iniziato a coinvolgere un gruppo socioculturale più ampio di persone in condizioni di povertà (energetica) e vulnerabilità, il movimento ha acquisito maggiore esperienza e competenza dai propri tentativi di coinvolgere un maggior numero di donne e di integrare la dimensione di genere nella transizione energetica. Approfondiamo l'argomento e vediamo cosa possiamo imparare dagli strumenti che le comunità della nostra rete stanno implementando.

Un Piano d'Azione di Genere (GAP) è un piano volto a proporre strategie che contribuiscano a integrare la dimensione di genere o a renderla un aspetto trasversale rispetto ad altri obiettivi. Può essere utilizzato a tutti i livelli: politiche, programmi, risorse umane; tutti possono contribuire. **Un GAP dovrebbe fornire obiettivi concreti, strategie e attività (previste in bilancio) per raggiungere la parità di genere**

integrazione. Idealmente, può essere collegato o integrato nei piani strategici o annuali di un'organizzazione. Il GAP può essere un documento scritto, un video o qualsiasi altro strumento, che dovrebbe essere condiviso con tutti i membri del personale¹¹. La cosa più importante è garantire che sia davvero **un documento vivo e pratico**, non uno destinato ad essere archiviato!

Lo sviluppo di un GAP non è un'attività «una tantum», ma un processo continuo.

Fasi dello sviluppo di un Piano d'azione di genere⁹:

1. Presentare i risultati della (auto)valutazione di genere a tutte le parti interessate.
2. Definire gli obiettivi, i traguardi e i risultati in materia di genere per l'organizzazione interessata.
3. Delineare le azioni necessarie sulla base delle lacune e delle problematiche individuate nella valutazione di genere.
4. Identificare le responsabilità organizzative, i tempi e l'allocazione delle risorse.
5. Concordare un protocollo di monitoraggio e valutazione (M&E) con indicatori e obiettivi sensibili alle questioni di genere per tracciare l'andamento delle attività, dei prodotti e dei risultati.
6. Attuare il piano d'azione (GAP) e il protocollo di monitoraggio e valutazione (M&E).

Di seguito è riportato un modello illustrativo di Piano d'azione di genere.

Piano d'azione di genere						
	Misure e azioni	Indicatori (di genere)	Risorse	Tempistiche	Responsabilità di	Monitoraggio
Obiettivo a lungo termine:						
Tempistica:						
Obiettivo a breve termine 1:						
Strategia 1.1:						
Strategia 1.2:						
Sostenibilità del GAP						

Nel 2021, la Commissione ha sottolineato le persistenti disuguaglianze di genere nei sistemi europei di ricerca e innovazione, osservando che esse ostacolano il potenziale dello Spazio europeo della ricerca (ERA): sottorappresentanza delle donne nei settori STEM; solo il 24% nelle posizioni accademiche di vertice; meno del 10% tra i titolari di brevetti; violenza di genere e scarso livello di integrazione dell'analisi di genere nei contenuti di ricerca e innovazione. La

Commissione ha sottolineato la **necessità di affrontare la questione dell'inclusività: tenendo conto delle categorie sociali intersecanti**

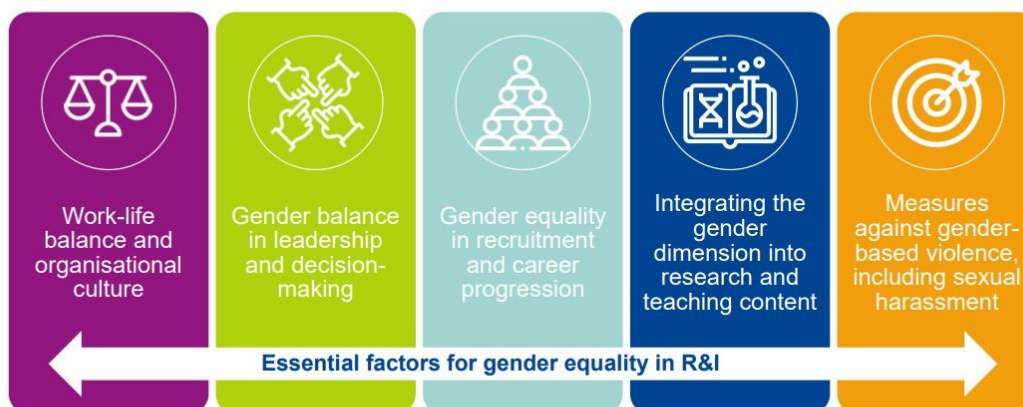
(ad es. etnia, orientamento sessuale, disabilità), nel settore privato e dell'innovazione, nonché l'inclusività geografica.

L'elaborazione di **piani inclusivi per la parità di genere** è stata considerata un valido criterio di ammissibilità del programma quadro "Orizzonte Europa" per la ricerca e l'innovazione. A partire dal 2022, i partecipanti che siano enti pubblici, organizzazioni di ricerca o istituti di istruzione superiore

* con sede in uno Stato membro o in un paese associato, **dovranno disporre di un piano per la parità di genere**

che soddisfi i requisiti obbligatori relativi al processo. Gli enti privati a scopo di lucro (comprese le PMI), le ONG, le organizzazioni della società civile, nonché qualsiasi tipo di organizzazione proveniente da paesi terzi non associati, sono esenti da tale criterio.

Recommended GEP content areas



Co-design session:
Get ready: a new ERA for Equality is calling (22/09/2020)
Video Recording on [YouTube](#)



Mandatory GEP process requirements



Public document

- Formal document
- Signed by top management
- Published on the institution's website
- Disseminated through institution



Dedicated resources

- Funding for gender equality positions or teams
- Reserved time for others to work on gender equality



Data collection and monitoring

- Data on sex or gender of staff across roles and leadership
- Annual reports and evaluation of progress and outcomes



Training and capacity building

- Whole organisation engagement
- Tackle gender biases of people and decisions
- Joint action on specific topics



Suggerimenti

- Siete alla ricerca di strumenti e risorse per l'integrazione della dimensione di genere? Consultate il sito web dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides>
- Consulta anche questo toolkit: *Verso un'organizzazione che promuove la trasformazione di genere. Toolkit per la valutazione delle politiche e delle pratiche organizzative in materia di genere* <https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2023/02/OGAP-toolkit-EN-.pdf>
- Vuoi scoprire come l'intelligenza artificiale possa favorire la consapevolezza di sé e una comunicazione empatica e inclusiva? Dai un'occhiata al progetto "Project Us" sviluppato dai ricercatori del MIT Media Lab: <https://www.media.mit.edu/posts/project-us-an-ai-powered-platform-promoting-inclusivity-in-the-digital-workplace/>
- Per dare il via allo sviluppo della tua strategia, definisci degli obiettivi di genere nel tuo statuto. Tuttavia, una strategia di questo tipo deve andare oltre il semplice conteggio del personale e creare un ambiente di lavoro inclusivo.
- Il vostro piano d'azione per la parità di genere e l'inclusione è un documento in continua evoluzione! Consultatelo regolarmente, valutate i progressi e miglioratelo (se necessario).

LINEE GUIDA DI HORIZON EUROPE SUI PIANI PER LA PARITÀ DI GENERE

Le presenti linee guida aiutano le organizzazioni a soddisfare il criterio di ammissibilità relativo al Piano per la parità di genere (GEP) del Programma quadro di ricerca e innovazione «Horizon Europe» 2021-2027. Per i bandi di «Horizon Europe» con scadenze nel 2022 e oltre, gli enti pubblici, gli organismi di ricerca e gli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei paesi associati che presentano domanda devono disporre di un GEP o di una strategia equivalente per poter beneficiare dei finanziamenti. La presente guida illustra gli elementi del criterio di ammissibilità stabilito dalla Commissione europea, spiega cosa comportino tali requisiti nella pratica al momento di elaborare e attuare un GEP o di verificare l'equivalenza di piani o politiche esistenti e fornisce esempi pratici concreti, attingendo a materiali esistenti, buone pratiche e varie risorse a sostegno della parità di genere nella ricerca e nell'innovazione (R&I) a livello nazionale e istituzionale.

Per saperne di più: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

Sebbene questo sviluppo sia certamente positivo, vi sono alcune critiche secondo cui la mancanza di un obbligo di rendicontazione ad esso associato comporta una mancanza di prove su come funzionino questi PGE o su quali risultati ottengano.

Comunicazione e coinvolgimento

Parliamo di linguaggio!

«Ogni cittadino può partecipare alla transizione energetica, anche se non ha un tetto su cui installare un pannello solare». Questo vale davvero per ogni cittadino?

Il modo in cui parliamo è importante. Un punto di partenza fondamentale nel vostro percorso verso l'inclusività è quindi comprendere il potere del linguaggio. Le parole che scegliete possono facilmente far sentire le persone invisibili o sminuirle. Tuttavia, possono altrettanto facilmente far sentire gli altri ascoltati, al sicuro e apprezzati. Se volete che il vostro linguaggio sia inclusivo, dovete esserne consapevoli.

Prima di addentrarvi in alcune linee guida sul linguaggio da utilizzare quando lavorate con gruppi specifici, tenete conto di questi principi fondamentali¹²

- Come minimo, evitate di utilizzare concetti paternalistici, stereotipi, generalizzazioni e false gerarchie, che consentono ai gruppi dominanti di rivendicare falsamente un diritto innato, intrinseco, morale o talvolta persino «concesso da Dio» di esercitare potere e autorità sugli altri, ma riconoscete le differenze tra le persone¹³
- Chiedete ai gruppi e alle singole persone come desiderano essere chiamati, invece di dare per scontato
- La lingua e le identità sono in continua evoluzione. Continuate a dialogare, continuate ad apprendere
- Evita di menzionare caratteristiche se non sono rilevanti per la discussione¹²

Sebbene mettere in discussione il proprio vocabolario possa risultare complesso e richieda pazienza ed empatia, adattare il proprio linguaggio e i propri schemi di riferimento costituirà la base per scrivere la vostra storia comune e, pertanto, vale sicuramente la pena di impegnarsi.

Sebbene la comunicazione trasformativa dal punto di vista del genere e antirazzista non possa sostituire la progettazione di azioni volte all'integrazione della dimensione di genere e all'inclusione, può contribuire a creare una cultura

in cui la parità di genere e la diversità siano una priorità nelle organizzazioni, portando gradualmente a un cambiamento nella società nel suo complesso.

Ora vediamo in cosa consiste una comunicazione di parte e discriminatoria e come evitarla. Prenderemo come esempio la comunicazione di genere:

LINEE GUIDA DI HORIZON EUROPE SUI PIANI PER LA PARITÀ DI GENERE

Il linguaggio discriminatorio di genere comprende parole, frasi e/o altre caratteristiche linguistiche che alimentano stereotipi, oppure sminuiscono o ignorano le donne o gli uomini. Nella sua forma più estrema, non tratta i generi come uguali in termini di valore, dignità, integrità e rispetto.

Esempio: «Gli ambasciatori e le loro mogli sono invitati a partecipare a un ricevimento dopo cena»

Esempio di subordinazione: «Chiederò a una delle ragazze del mio ufficio di aiutarmi a spostare le scatole»

Prova invece: «Chiederò a una delle donne (o degli uomini) del mio ufficio di aiutarmi a spostare le scatole»

Il linguaggio di genere, implicitamente o esplicitamente, favorisce un genere rispetto all'altro ed è una forma di linguaggio discriminatorio di genere.

Esempio di linguaggio di genere: «Ogni giorno, ogni cittadino deve chiedersi come possa adempiere ai propri doveri civici»

Il linguaggio **neutro dal punto di vista del genere** può rappresentare un modo per superare l'uso del maschile come generico, poiché non è specifico per un genere e si riferisce alle persone in generale, senza fare riferimento né alle donne né agli uomini – sebbene possa variare nelle lingue diverse dall'inglese. Tuttavia, sebbene il linguaggio possa sembrare neutro, le convenzioni linguistiche possono far sì che, nella pratica, le persone continuino a interpretare un riferimento generico (come "persone") come riferito agli uomini. Viene anche chiamato **linguaggio "gender-blind"**.

Il linguaggio **sensibile al genere** riconosce le norme, i ruoli e le relazioni sbilanciate, le sfide e i rischi, nonché l'accesso e le risorse sbilanciati. La parità di genere nel linguaggio può essere raggiunta solo quando donne e uomini – e coloro che non si conformano a

il sistema binario di genere – vengono trattate attraverso il linguaggio come persone di pari valore, dignità, integrità e rispetto¹⁴.

La comunicazione trasformativa di genere riconosce le ingiustizie sociali e mira a cambiare comportamenti, atteggiamenti e convinzioni sul genere, nonché a sfidare gli squilibri di potere per portare una vera trasformazione. Contrasta le norme di genere discriminatorie attraverso immagini, linguaggio o dati¹⁵. La comunicazione trasformativa di genere presta attenzione alle **identità intersezionali**. Non riconosce solo il genere, ma anche identità diverse come classe sociale, religione, etnia e razza, con i relativi privilegi o svantaggi.

Sebbene al momento non esista una guida specifica sul linguaggio inclusivo per le comunità energetiche, possiamo imparare molto da altre organizzazioni e settori riguardo alle espressioni da evitare e ai concetti da utilizzare per creare organizzazioni e progetti più inclusivi. Alcune linee guida:

- Mettete l'accento sulla persona, non identificate le persone con una determinata condizione o situazione in cui potrebbero trovarsi; ad esempio, utilizzate l'espressione "persone con una o più disabilità" invece di "i disabili" o "persone disabili". Utilizzate l'espressione "persone in situazione di povertà" invece di "persone povere". Utilizzate «persone che subiscono l'esclusione sociale» o «persone che si trovano in una posizione vulnerabile a causa di» invece di «persone vulnerabili».
- Evita espressioni che diano l'impressione che le persone in posizioni privilegiate stiano concedendo o dando potere o voce a chi si trova in situazioni meno privilegiate o di oppressione, come "empowerment" o "dare voce a". Utilizza invece espressioni quali "sostenere una piattaforma per" o "amplificare le voci di". Ciò riconosce che tutti hanno una voce o un potere di per sé, pur ammettendo che alcuni rimangono sottorappresentati e inascoltati. Parallelamente, utilizzate espressioni che riconoscano che la vostra organizzazione o il sistema in generale non ha garantito a tutti pari accesso alle opportunità né ha rappresentato una piattaforma in cui tutti abbiano avuto pari voce in capitolo. Ad esempio, non utilizzate «difficile da raggiungere», ma «inascoltato».
- Considerate voi stessi e la vostra organizzazione come "alleati" delle persone e delle comunità che subiscono oppressione e ingiustizie.

DIVENTA UN ALLEATO MIGLIORE

Quando parli con gli altri degli ostacoli che hanno dovuto affrontare, inizia chiedendo il loro permesso. Se te lo concedono, avvicinarti con umiltà e con la volontà di imparare.

Ecco alcune domande utili:

- Sono curioso di sapere quali sono le difficoltà quotidiane che le donne/le persone di colore/le donne di colore/i giovani/le persone con disabilità in questa organizzazione trovano più impegnative — cose che potrei non notare. Ti sentiresti a tuo agio nel condividere alcune delle tue esperienze?
- Se ci fosse una cosa che vorresti che i tuoi colleghi maschi bianchi facessero di più per migliorare l'esperienza delle donne, delle persone di colore, delle donne di colore, dei giovani e delle persone con disabilità, quale sarebbe?
- Se ci fosse una cosa che potremmo smettere di fare ogni giorno, quale sarebbe?
- Se dovessi darti un consiglio su come comportarmi davvero come collega per rendere l'ambiente di lavoro equo e accogliente, cosa mi diresti?

Per saperne di più:

<https://hbr.org/2020/11/be-a-better-ally>

Oltre al linguaggio scritto e parlato, sono disponibili numerosi strumenti per ridurre gli stereotipi e sostenere la giustizia e l'inclusione nelle comunità energetiche. Anche immagini, grafici, video e materiali audio sono potenti strumenti di comunicazione in grado di influenzare le percezioni, gli atteggiamenti e il cambiamento sociale. I principi del linguaggio inclusivo devono essere applicati anche ai materiali audio e visivi, ovvero video, fotografie e infografiche¹⁶.

Anche la visibilità è fondamentale. Un principio chiave per l'inclusione e la comunicazione trasformativa (di genere) è garantire che siano rappresentate donne, uomini e persone di tutti i generi, provenienti da classi sociali, etnie, religioni diverse, ecc. È essenziale che le voci e i volti di un gruppo eterogeneo di persone siano inclusi nei comunicati stampa, nei servizi giornalistici, nelle trasmissioni e in altre forme di comunicazione utilizzate dai media per informare il pubblico e sensibilizzarlo¹⁷.

Il valore dei modelli di riferimento è innegabile. Si dice spesso: **«Non si può sognare ciò che non si vede»**. È possibile coinvolgere un gruppo eterogeneo di persone nella propria comunità solo se queste si sentono rappresentate e in qualche modo legate ai membri già presenti nella comunità.

Goiener, una cooperativa energetica dei Paesi Baschi, ha apportato miglioramenti nell'uso di un linguaggio inclusivo. Da anni cura la propria grafica in modo che le immagini siano il più possibile neutre dal punto di vista del genere. O, almeno, che non appaiano mascolinizzate. Per quanto riguarda il linguaggio, ha iniziato con l'inclusione di entrambi i generi utilizzando il strumenti offerti dalla lingua spagnola. Attualmente utilizzano prevalentemente il femminile generico sia nella comunicazione scritta che in quella informale (questa scelta è libera e del tutto facoltativa). Si tratta di un cambiamento che si è rivelato difficile e che ha richiesto un lavoro pedagogico all'interno della cooperativa.

Ha inoltre garantito una maggiore visibilità alle donne coinvolte nella cooperativa; ad esempio, ha istituito un Consiglio composto da quattro presidentesse. Ogni volta che Goiener viene invitata a partecipare a un evento, chiede quanti relatori e relatrici ci siano, richiede spiegazioni se non c'è parità, cerca di adattarsi in modo che ci sia lo stesso numero di uomini e donne e arriva persino a rifiutare di partecipare a un evento in cui non ci siano donne o il loro ruolo sia secondario. A livello interno, l'organizzazione intende offrire una formazione specifica affinché un maggior numero di colleghe acquisisca visibilità. Il proprio statuto prevede che i Consigli direttivi siano composti in modo paritario.

Inoltre, è importante impegnarsi nella **promozione di politiche coerenti in materia di energia, clima e questioni sociali**. L'UE mira a combattere gli stereotipi e a promuovere l'uguaglianza attraverso una legislazione che incoraggi la parità di trattamento, l'integrazione della dimensione di genere e misure a favore delle donne. E infatti, il Green Deal europeo, in quanto principale quadro politico della Commissione europea, e la Strategia europea per l'uguaglianza di genere inviano un forte

segnale che la tutela dell'ambiente e la parità di genere occupano entrambe un posto di primo piano nell'agenda della Commissione von der Leyen. Tuttavia, c'è ancora molto lavoro da fare, poiché le donne continuano a non avere visibilità nella politica climatica ed energetica dell'UE.

Anche **Som Energia**, una cooperativa energetica della Catalogna, presta attenzione all'uso di un linguaggio e di una comunicazione inclusivi. Tutte le comunicazioni di Som Energia devono includere la prospettiva di genere: servizio clienti (via telefono ed e-mail), fatture, newsletter, blog, sito web, social network, moduli, newsletter, Ufficio Virtuale, Centro di Assistenza, materiale divulgativo, conferenze, documentazione legale, statuto. Ad esempio, per garantire un servizio clienti con una prospettiva di genere, ai nuovi lavoratori che entrano a far parte della cooperativa viene fornita una formazione, durante la quale ricevono una **guida** e una **scheda riassuntiva** con alcuni consigli.

[+info]

Risorse

Per quanto riguarda le risorse delle comunità energetiche, quali pubblicazioni, video, foto, ecc., occorre prestare attenzione al principio di inclusione. In generale, è opportuno utilizzare un linguaggio semplice per consentire a tutti di sentirsi parte della comunità. È necessario dare spazio ai volti e alle voci delle donne, nonché a persone di generi e provenienze diverse.

Anche il tipo di immagini e i colori utilizzati possono fare la differenza.



© REScoop.eu

REScoop.eu promuove l'inclusività nei propri elementi di branding. Le vignette presenti nei banner, nei rapporti annuali, nelle newsletter e in altri materiali di REScoop.eu sono progettate per rappresentare una vasta gamma di individui, tra cui anziani, giovani, persone con disabilità (visibili e invisibili) e persone di ogni origine etnica, ecc. Questa posizione riflette anche l'obiettivo della federazione di promuovere la creazione di comunità energetiche inclusive ed eque tra i propri membri.

Per **Bündnis Bürgerenergie (BBEn)**, l'alleanza tedesca per l'energia dei cittadini, la questione della inclusione e la rappresentazione di donne provenienti da contesti diversi nelle sue attività, compresa la comunicazione che le riguarda, sono fondamentali per l'emancipazione e il coinvolgimento di un maggior numero di donne nell'energia comunitaria. Per questo motivo, mette in primo piano un maggior numero di donne sia come



Fonte dell'immagine: <https://www.buendnis-buergerenergie.de/aktuelles/news/artikel/2020-9-27/so-funktioniert-die-dezentrale-energiewende-neue-story-zum-durchscrollen>

non solo coinvolge donne tra gli organizzatori e i relatori dei propri eventi, ma utilizza anche più immagini che rappresentano le donne nella propria comunicazione. Per quanto riguarda il primo aspetto, BBEn si assicura che gli orari delle proprie attività consentano la partecipazione delle donne, tenendo conto anche delle loro responsabilità nei confronti dei figli. Inoltre, BBEn ha sviluppato anche una narrazione a scorrimento per ispirare un maggior numero di donne a impegnarsi nel settore dell'energia comunitaria. È importante sottolineare che BBEn coinvolge anche un numero maggiore di uomini affinché si facciano portavoce dei diritti delle donne e dell'inclusione sociale nella transizione energetica.

La cooperativa energetica Elektropionir è stata fondata con l'obiettivo di diventare uno degli attori chiave nel consentire ai cittadini comuni di partecipare più attivamente alla transizione del settore energetico serbo verso le fonti di energia rinnovabili. Non ha perso tempo ad aspettare che fossero soddisfatte tutte

le condizioni fossero soddisfatte per iniziare, ma, come dicono loro stessi: «pensiamo che un gruppo determinato di pionieri possa cambiare le cose». Elektropionir si è concentrata sulla formazione, sulla promozione di politiche, sull'organizzazione di campagne di crowdfunding e ora possiede il suo primo progetto solare. Con la sua immagine e la leadership femminile attiva, sostiene la diversità e l'inclusione di una vasta gamma di persone. Elektropionir ha una direttrice donna e una presidente dell'assemblea generale donna.



© Elektropionir

Workshop, incontri ed eventi

Oltre alla lingua, ci sono diversi aspetti da tenere presenti quando si organizzano eventi inclusivi: le sedi, la tempistica dell'evento, il programma, i relatori.

Una delle prime cose da fare è costituire un gruppo equilibrato di relatori o un team di formatori. Oltre all'equilibrio di genere, si dovrebbe puntare a una maggiore diversità socioculturale. Anche la ripartizione del tempo dovrebbe essere equa. Inoltre, qualsiasi evento o riunione dovrebbe essere programmato in modo da venire incontro agli impegni di un gran numero di persone. È buona norma anche organizzare servizi di assistenza all'infanzia.

Assemblee generali inclusive: avvicinare la partecipazione democratica alla vita quotidiana



Foto © CommonEn

La democrazia energetica è un'impresa che richiede tempo. Dalle riunioni del consiglio di amministrazione alle assemblee generali, fino agli eventi di sensibilizzazione della comunità, la gestione di una comunità energetica richiede la partecipazione attiva dei suoi membri. Le comunità energetiche dovrebbero impegnarsi a organizzare eventi in modo da facilitare l'accesso a diversi gruppi, compresi coloro che si prendono cura dei bambini.

CommonEn, una comunità energetica greca con sede a Ioannina, che è anche un importante sito di replicazione di SCCALE, nella sua prima Assemblea Generale ha assunto un educatore per prendersi cura dei figli di alcuni dei suoi membri che sono genitori. Sulla base delle successive conversazioni telefoniche con alcuni dei membri, l'iniziativa si è rivelata molto apprezzata. Tutti i membri hanno convenuto che l'iniziativa ha facilitato la loro partecipazione all'Assemblea Generale in modo "senza stress". Infatti, tutti i membri hanno convenuto che, se l'educatore non fosse stato assunto, sarebbero state soprattutto le madri a rimanere escluse dall'Assemblea Generale.

Alcuni consigli e suggerimenti per le comunità energetiche che desiderano replicare l'iniziativa:

- Attenetevi rigorosamente alla tempistica prestabilita.
- I bambini dovrebbero avere un'età compresa tra i 4 e i 10 anni, cioè abbastanza grandi da essere abituati a stare da soli
- La durata ideale per mantenere viva l'attenzione dei bambini è compresa tra le 2 e le 2,5 ore
- Lo spazio in cui si svolgono le attività per i bambini dovrebbe trovarsi nelle vicinanze della sede dell'Assemblea Generale, nel caso in cui i bambini abbiano bisogno di contattare i propri genitori. La vicinanza consente inoltre di inserire una breve pausa intermedia.
- Le attività proposte ai bambini dall'educatore dovrebbero essere varie (disegnare, cantare, ballare...) in modo da suscitare l'interesse di tutti i bambini, con i loro diversi interessi.

Nel complesso, oltre a facilitare un maggiore accesso degli assistenti all'AG, l'intera attività ha avvicinato l'intera comunità, creando fiducia e capitale sociale.



Foto © CommonEn

Ispirandosi all'esempio di CommonEn, **la Comunità Energetica Hyperion** ha organizzato un incontro comunitario a cui sono stati invitati anche gli accompagnatori dei bambini, anche per facilitare un maggiore accesso dei membri che sono genitori. Ciò che in particolare ha colpito in questo caso è stato il coinvolgimento di volontari di Greenpeace Grecia nell'organizzazione di attività a tema ecologico con i bambini, che hanno toccato argomenti che andavano dalle fuoriuscite di petrolio fino al compostaggio e alla gestione dei rifiuti.

Dal servizio di babysitting e dagli “spazi sicuri” ai laboratori ecofemministi

Per coinvolgere un maggior numero di donne nelle proprie attività, **Som Energia** ha organizzato servizi di babysitting durante le riunioni e gli eventi. Inoltre, la cooperativa ha erogato borse di studio alle donne che ne fanno richiesta, per consentire a un numero maggiore di loro di partecipare. Per discutere qualsiasi argomento delicato, la cooperativa ha anche istituito degli “spazi sicuri”.



Foto © Hyperion

La cooperativa organizza inoltre laboratori ecofemministi. L'ecofemminismo esplora le connessioni tra le donne e la natura e analizza come le società patriarcali svalutino e opprimano sia le “donne” che la “natura”. Gli sforzi ambientali sono quindi considerati parte integrante del lavoro volto a superare l'oppressione delle donne. Inoltre, Som Energia organizza corsi di formazione sulle “nuove mascolinità” per i membri maschi dei gruppi locali. Inoltre, all'interno del team tecnico, si tengono workshop suddivisi per genere per lavorare sulle relazioni di potere.

Formazione sulla parità di genere

Un corso di formazione sulla parità di genere può consentire ai partecipanti di contribuire all'efficace attuazione di una strategia di integrazione della dimensione di genere nella propria comunità, fornendo loro gli strumenti e le prospettive necessari¹⁸. Secondo l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, per integrare efficacemente la dimensione di genere, si dovrebbe essere in grado di:

- Identificare le disuguaglianze di genere nel proprio ambito di attività
- Definire obiettivi di parità di genere
- Tenere conto della dimensione di genere nella pianificazione e nell'attuazione delle politiche
- Monitorare i progressi
- Valutare i programmi in un'ottica di genere

Tutte queste azioni richiedono adeguate conoscenze teoriche, competenze pratiche e, talvolta, anche un cambiamento di atteggiamento e di comportamento. Riconoscere che nessuna pratica politica o organizzativa è neutra dal punto di vista del genere è un processo di apprendimento. È stato riscontrato che la sensibilizzazione e l'accettazione della parità di genere, della diversità e dell'inclusione funzionano meglio attraverso approcci guidati dai dipendenti. Il sostegno dell'organizzazione può consistere nell'aiutare a lanciare e sostenere finanziariamente queste campagne e questi programmi, nonché nell'assegnare il tempo necessario per consentire a tutti i membri dell'organizzazione di partecipare a focus group, workshop, ecc.

Offrire **formazione sul genere e sull'inclusività agli uomini** – spiegando come un approccio più inclusivo possa andare a vantaggio anche loro – può facilitare la creazione di uno spazio accogliente per le persone che potrebbero sentirsi riluttanti a partecipare alle riunioni.¹⁰

Formazione sulla consapevolezza (pregiudizi inconsci)

Per diventare più diversificate, eque e inclusive, molte organizzazioni hanno iniziato a implementare corsi di formazione sui pregiudizi inconsci. Questo tipo di formazione mira a sensibilizzare sui meccanismi mentali che portano a giudizi affrettati sulle capacità o sul carattere delle persone, spesso basati su razza, etnia o genere.

IL CORSO DI FORMAZIONE SUI PREGIUDIZI INCONSCI DI HARVARD

La formazione UB che porta risultati, al contrario, insegna ai partecipanti a gestire i propri pregiudizi, a mettere in pratica nuovi comportamenti e a monitorare i propri progressi. Fornisce loro informazioni che contraddicono gli stereotipi e permette loro di entrare in contatto con colleghi le cui esperienze sono diverse dalle loro. E non si tratta di una sessione una tantum; comporta un percorso più lungo e cambiamenti strutturali a livello organizzativo.

In questo articolo gli autori descrivono come i rigorosi programmi UB messi in atto da Microsoft, Starbucks e altre organizzazioni aiutino i dipendenti a superare la negazione e a mettere in pratica la consapevolezza acquisita, a sviluppare l'empatia necessaria per combattere i pregiudizi, a diversificare le proprie reti di contatti e a impegnarsi nel miglioramento continuo.

Per saperne di più:

<https://hbr.org/2021/09/unconscious-bias-training-that-works>

Attraverso informazioni che contraddicono gli stereotipi, tali corsi di formazione mirano a consentire ai partecipanti di gestire i propri pregiudizi, mettere in pratica nuovi comportamenti e monitorare i propri progressi. Non si tratta di una sessione una tantum, ma di un percorso più lungo che comporta cambiamenti strutturali a livello organizzativo. È importante andare oltre la narrativa dominante secondo cui il razzismo risiede nelle relazioni interpersonali e viene perpetuato solo da individui che si discostano dalle norme sociali. Una formazione sui pregiudizi inconsci dovrebbe consentire ai partecipanti di riconoscere l'esistenza di strutture sociali che perpetuano il razzismo (sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione) e di sostenere gli sforzi di intervento strutturale volti a porvi fine.

Coinvolgimento delle persone con disabilità

Non c'è inclusione senza accessibilità! Le informazioni accessibili sono informazioni facili da leggere e da comprendere. Gli eventi accessibili sono eventi organizzati in modo da consentire a tutti di partecipare.

Per garantire eventi veramente inclusivi, occorre prestare attenzione alla partecipazione delle persone con disabilità fisiche e intellettuali. Ciò significa che si dovrebbero utilizzare sedi adeguate e sviluppare un programma appropriato con pause sufficienti, che includa: presentazioni chiare e semplici, materiali redatti in un linguaggio di facile comprensione, supporti visivi e schede di accessibilità. Queste ultime consentiranno ai partecipanti di chiedere (se necessario) ai relatori di parlare più lentamente (alzando un cartellino giallo) e/o di ripetere il concetto utilizzando parole semplici (alzando un cartellino rosso)¹⁹.

ACCESSIBILITÀ E INCLUSIONE

Inclusion Europe è un'organizzazione che si batte per la parità di diritti e la piena inclusione delle persone con disabilità intellettiva e delle loro famiglie in tutti gli aspetti della società. L'organizzazione redige rapporti sullo stato dell'inclusione nell'UE e linee guida per contribuire a migliorare l'accessibilità delle informazioni e degli eventi.

- «Raccomandazioni per gli organizzatori di incontri e conferenze», utili nei processi di pianificazione: <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2015/03/Recommendations-accessible-events.pdf>
- «Linee guida per i relatori», che potete distribuire con largo anticipo rispetto all'evento a tutti i relatori: <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2018/10/Recommendations-for-speakers-at-meetings-and-conferences.pdf>

Mobilitare i giovani

Per i giovani la posta in gioco è alta: hanno tutta la vita da guadagnare da una transizione climatica ed energetica equa, ma altrettanto da perdere. Questa determinazione a vincere e a portare a termine questa transizione è chiaramente visibile nel loro attivismo, nella loro creatività e nella loro leadership su alcune delle sfide chiave che stiamo affrontando oggi. Eppure, al momento, il potenziale dei giovani rimane in gran parte inesplorato nei processi decisionali in materia di clima ed energia. Escludendo i giovani dal dibattito, rischiamo di trascurare visioni e soluzioni a lungo termine.

Purtroppo, anche i giovani continuano a essere sottorappresentati nei progetti energetici comunitari. È ora di valorizzare e unire la determinazione e la creatività dei giovani al potenziale trasformativo delle comunità energetiche!

Sul proprio sito web, **Energie Samen** condivide alcuni consigli pratici su come coinvolgere e far partecipare un maggior numero di giovani nei progetti energetici comunitari. Uno particolarmente importante è quello di chiedere ai giovani quale ruolo vorrebbero ricoprire in un progetto energetico comunitario. Anche se in alcuni casi potrebbero mancare di esperienza, le loro prospettive e idee innovative sono incredibilmente importanti per salvaguardare il futuro del vostro progetto e del movimento nel suo complesso. Un altro consiglio è quindi: prendete sul serio i loro contributi²⁰.

Altre pratiche concrete per promuovere la partecipazione intergenerazionale e il senso di appartenenza ai vostri progetti:

- Assumete un membro del consiglio di amministrazione di età inferiore ai 30 anni, invitate i giovani alla vostra Assemblea Generale²¹ e sviluppate altri indicatori chiave di prestazione (KPI) per misurare e valutare la rappresentanza, la partecipazione e il coinvolgimento dei giovani nel processo decisionale delle vostre comunità. Inoltre, date visibilità ai giovani che ricoprono tali ruoli²⁰.
- Per garantire una partecipazione significativa alla vostra comunità energetica, prestate attenzione ad alcuni ostacoli che i giovani potrebbero incontrare, come la mancanza di risorse, di tempo o di fiducia in se stessi riguardo all'argomento. Potreste creare gruppi di lavoro più ristretti su determinati argomenti o compiti che siano più in linea con le loro competenze, i loro interessi e le loro realtà.
- Investire nell'aggiornamento professionale e nella formazione di bambini e giovani. EYEN sottolinea la generale carenza di educazione in materia di clima ed energia nell'istruzione formale²². Collaborare con scuole, università ed enti locali per istituire corsi e laboratori sul clima e l'energia che siano stimolanti, adeguati all'età dei partecipanti e adattati al contesto locale o alle esigenze specifiche.

- Invitate i giovani a partecipare ai vostri eventi e workshop. Attenzione però al fenomeno del «youth washing», in cui la partecipazione dei giovani rimane simbolica ed è modellata sulle aspettative degli adulti²³. Per evitare ciò, potreste co-creare eventi, anche se non specificamente incentrati sui giovani. Potete persino sperimentare opportunità di «educazione inversa» (ad es. giovani membri che conducono workshop per membri più anziani)²².
- Andare incontro ai giovani là dove si trovano ²¹. Le scuole, le università e i movimenti giovanili sono punti di riferimento importanti per incontrare i giovani.

Non sapete ancora come ciò si tradurrebbe nella pratica? Alcuni interessanti casi di studio possono farvi da guida:

Operando in alcune delle zone più svantaggiate di Londra, **Repowering London** si concentra in modo particolare sulla creazione di opportunità sociali, finanziarie ed educative. Uno dei suoi principali obiettivi è lo sviluppo di competenze «verdi» attraverso un'ampia gamma di programmi di formazione, con un'attenzione particolare ai giovani. Il programma ReCreate, della durata di cinque settimane e basato sul teatro, rivolto alle scuole primarie, è particolarmente stimolante. La serie di laboratori insegna ai bambini tutto ciò che c'è da sapere sul cambiamento climatico, in modo accessibile e adeguato alla loro età. Il loro entusiasmo dimostra che questo formato è un grande successo: «Adoro queste sessioni, sono così divertenti, sono il momento clou della mia settimana», «mi fanno sentire molto ottimista riguardo al futuro». L'idea è quella di non limitarsi solo a informare i bambini sulla crisi climatica, ma di farli sentire in grado di immaginare un futuro migliore.

Numerose cooperative energetiche offrono inoltre la possibilità di effettuare un investimento per la prossima generazione. Ne è un esempio la cooperativa belga **Allons en Vent**, che ha costruito una turbina eolica chiamata «L'éolienne des enfants», ovvero la «turbina eolica dei bambini». Con quote dal costo di soli 100 euro, oltre 1.200 nonni e genitori hanno potuto garantire ai propri figli e nipoti l'accesso all'energia rinnovabile. La turbina è stata installata nel 2006 e inaugurata da un'orchestra di bambini. Oggi i bambini sono cresciuti e gestiscono la cooperativa²⁴.

Un esempio simile è il progetto **«Ailes des Crêtes»** in Francia: genitori, nonni, zii o zie potevano acquistare una quota a nome dei propri figli, nipoti o cugini ²⁵. Il progetto presenta una forte componente educativa sulle tematiche ambientali ed energetiche e organizza eventi come il Festival delle turbine eoliche per bambini.

Date un'occhiata al programma RECREATE di Repowering London sul cambiamento climatico, pensato per la scuola primaria, che utilizza il teatro per informare e coinvolgere gli studenti:

<https://www.youtube.com/watch?v=XIF25kENOnw>

e non perdetevi l'occasione di trarre ispirazione dal loro **"Youth Training Program"**, che introduce i giovani all'energia comunitaria:

https://www.youtube.com/watch?v=Yz9NzlpT12o&ab_channel=RepoweringLondon

Altre risorse per il coinvolgimento delle giovani femministe:

Come mobilitare le giovani femministe per la giustizia climatica - WECF

Misure concrete per promuovere l'inclusione religiosa

L'inclusione religiosa nelle comunità energetiche dovrebbe rispettare la dignità di ogni membro e/o volontario: coloro che scelgono di esprimere la propria identità religiosa, coloro che non rivendicano alcuna identità religiosa e coloro che scelgono di non rivelare la propria identità religiosa. È importante cambiare la nostra mentalità passando da "la religione è un rischio" a "la religione è una risorsa".

In sostanza, la diversità religiosa e l'inclusione ruotano attorno al rispetto, alla valorizzazione delle differenze e alle modalità con cui la diversità di fede viene riconosciuta, compresa e celebrata.

- Evitate di programmare eventi o incontri in concomitanza con le festività religiose;
- Organizzate eventi che siano inclusivi per tutti. Tenete conto delle differenze culturali e delle esigenze alimentari (ad esempio, fornendo bevande analcoliche ed etichettando il cibo);
- Utilizzare un calendario della diversità religiosa per evidenziare le diverse festività e il loro significato, creando opportunità per favorire una migliore comprensione del significato simbolico di ciascuna celebrazione;
- Definire in una politica quali comportamenti costituiscono comportamenti inaccettabili che possono equivalere a molestie legate alla religione o al credo.

Queste sono solo alcune linee guida ed esempi. Ti consigliamo di consultare altre risorse per saperne di più su altri argomenti ed esempi.

Reti di empowerment

I workshop e i corsi di formazione specifici incentrati sull'inclusione e sull'empowerment (autonomizzazione) delle donne si sono dimostrati molto efficaci. Le donne, le persone di colore e quelle appartenenti a gruppi emarginati, come le minoranze etniche o le persone con disabilità, hanno bisogno di programmi mirati che le aiutino a prendere coscienza dei propri pregiudizi innati e a superarli. Il mentoring e il coaching da parte di altre donne, di altre persone con lo stesso background culturale, ecc. che condividono le stesse sfide, sono di grande aiuto.

Electra

La direttrice di Electra, Miriam Rodriguez-Ruiz, è attiva nell'Associazione spagnola delle donne nel settore energetico (AEMENER). Attraverso il suo impegno in **AEMENER**, Miriam mira a promuovere l'emancipazione di donne e ragazze e a sostenere l'integrazione della giustizia di genere, ovvero l'eliminazione delle disuguaglianze tra donne e uomini, o tra persone di genere diverso, attraverso programmi di formazione e mentoring. Il programma di coaching coinvolge tutor sia donne che uomini e si rivolge a partecipanti di entrambi i sessi. È fondamentale sottolineare che il ruolo sia degli uomini che delle donne è essenziale per l'attuazione della giustizia di genere sul campo.

PIATTAFORMA PER L'UGUAGLIANZA NEL SETTORE ENERGETICO

La piattaforma mira a rafforzare l'impegno a favore dell'uguaglianza in tutte le sue dimensioni, in particolare promuovendo ambienti di lavoro più diversificati e inclusivi. Funzionerà come un forum per discutere questioni relative all'uguaglianza e condividere azioni concrete che contribuiscano al raggiungimento dell'uguaglianza nel settore energetico.

https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector_en

Anche la partecipazione a reti e il contatto e lo scambio con altre donne e persone provenienti da contesti socioculturali diversi, che possono fungere da modelli di riferimento, possono essere d'aiuto.

PROGRAMMI DI MENTORING DEL GWNET

La Rete Globale delle Donne per la Transizione Energetica (GWNET) guida lo sviluppo di diversi programmi di mentoring regionali e globali dedicati alle donne, con l'obiettivo di rafforzare il ruolo delle donne come agenti di cambiamento nella società e promuovere le migliori pratiche nel settore dell'energia sostenibile.

I programmi di mentoring sono progettati su misura a seconda del contesto e dei partner di attuazione, ma solitamente presentano i seguenti elementi:

- Interazione bilaterale della durata di 9-12 mesi tra allievi e mentori, incentrata su obiettivi di sviluppo personale concordati di comune accordo
- Una serie di webinar esclusivi dedicati al trasferimento di conoscenze
- Accurato abbinamento delle coppie e supporto continuo da parte della Segreteria GWNET
- Elementi di sviluppo delle competenze in materia di leadership, comunicazione e presentazione (facoltativo)
- Opportunità di networking in occasione dei principali eventi internazionali dedicati all'energia o alle energie rinnovabili (facoltativo)

I programmi *attuali* di GWNET includono il Programma di Mentoring GWNET 2/2019, il Programma di Leadership Globale "Women in Wind" (in collaborazione con il Global Wind Energy Council), il Programma di Mentoring "People-Centered Accelerator" per le donne nel settore dell'accesso all'energia e i Programmi di Mentoring Regionali per i Paesi dell'America Latina (LAC) e per il Medio Oriente e il Nord Africa (MENA)

Fonte

GWNET, 2019. Donne per l'energia sostenibile: strategie per promuovere il talento femminile a favore di un cambiamento trasformatore <https://www.globalwomennet.org/women-for-sustainable-energy/>

Il gruppo di lavoro “Gender Power” di REScoop.eu

Nel 2021 REScoop.eu ha lanciato un gruppo di lavoro “Gender Power”. Questo gruppo di lavoro mira a mappare le esigenze e le sfide che le cooperative energetiche devono affrontare e a fornire uno spazio di riflessione e scambio sulle buone pratiche, nonché sugli strumenti che le comunità energetiche possono applicare per diversificare i propri consigli di amministrazione e la propria base associativa, e per riflettere il principio della giustizia di genere nel loro funzionamento complessivo.

Il gruppo ha concordato un elenco di responsabilità e attività che intraprenderà per contribuire a promuovere una transizione energetica equa dal punto di vista di genere e sostenere **l'integrazione della dimensione di genere**. Queste attività comprendono la valorizzazione e **il riconoscimento delle voci, dei volti, dei bisogni e degli interessi** delle donne e **delle persone di tutti i generi** nel settore dell'energia comunitaria; la creazione di **visibilità e consapevolezza sull'impatto della disuguaglianza (di genere)** nel sistema energetico, in generale, e nelle comunità energetiche, in particolare; l'adozione **di tutte le misure appropriate**, comprese politiche specifiche, per **modificare o abolire** le normative, le consuetudini, le strutture e le pratiche esistenti che costituiscono **una discriminazione nei confronti delle donne e delle persone non binarie**, nonché l'integrazione **di una** in tutti i propri ambiti operativi.

Le attività concrete comprendono inoltre il **contributo alla raccolta**, all'analisi e **alla** presentazione **periodica di dati disaggregati per età, sesso, indicatori socio-economici e altri indicatori rilevanti**, da utilizzare nello sviluppo, nella pianificazione e nell'attuazione, nonché nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche e dei programmi all'interno dell'organizzazione, con l'assistenza di organizzazioni esperte, in particolare quelle delle donne e delle persone LGBTQIA+/non binarie.

Inoltre, le cooperative intendono impegnarsi nella promozione di un **programma transnazionale di mentoring rivolto alle donne** e alle persone di ogni genere, che copra tutti i tipi di formazione e riqualificazione, sia formale che non formale, al fine di potenziare le loro competenze sociali, organizzative, tecniche e politiche.

Le cooperative si sono inoltre impegnate e esortano gli altri a impegnarsi a:

- integrare una clausola sulla parità di genere nei nostri Statuti entro il 2023, o il prima possibile;
- riflettere il principio della parità di genere nella composizione dei nostri organi direttivi entro il 2023, o nei nostri prossimi Consigli di Amministrazione e Comitati Esecutivi, e;
- orientare i nostri sforzi verso il raggiungimento di una composizione dei soci equilibrata dal punto di vista del genere ed equa entro il 2030.

Il testo completo della dichiarazione di intenti del gruppo di lavoro “Gender power” è disponibile nell'allegato.

Nel novembre 2023, REScoop.eu è stata premiata da Solar Power Europe per il suo impegno a favore della parità di genere in occasione della Solar Works Fair²⁶. I **Solar Diversity Champion Awards** riconoscono e celebrano le organizzazioni che hanno dimostrato impegno e successo nella creazione di ambienti di lavoro diversificati e inclusivi.

La giuria della #SolarWorksFair ha elogiato l'etica di REScoop.eu in materia di parità di genere e giustizia in tutte le sue attività, mettendo in evidenza la sua «Carta di impegno per la parità tra donne e uomini nelle cooperative» e il suo Gruppo di lavoro "Gender Power".

Il premio riconosce l'approccio olistico e l'impegno di REScoop.eu a favore della parità di genere e della giustizia sociale come testimonianza della sua dedizione nel promuovere l'inclusività e l'equità nel panorama delle cooperative energetiche.

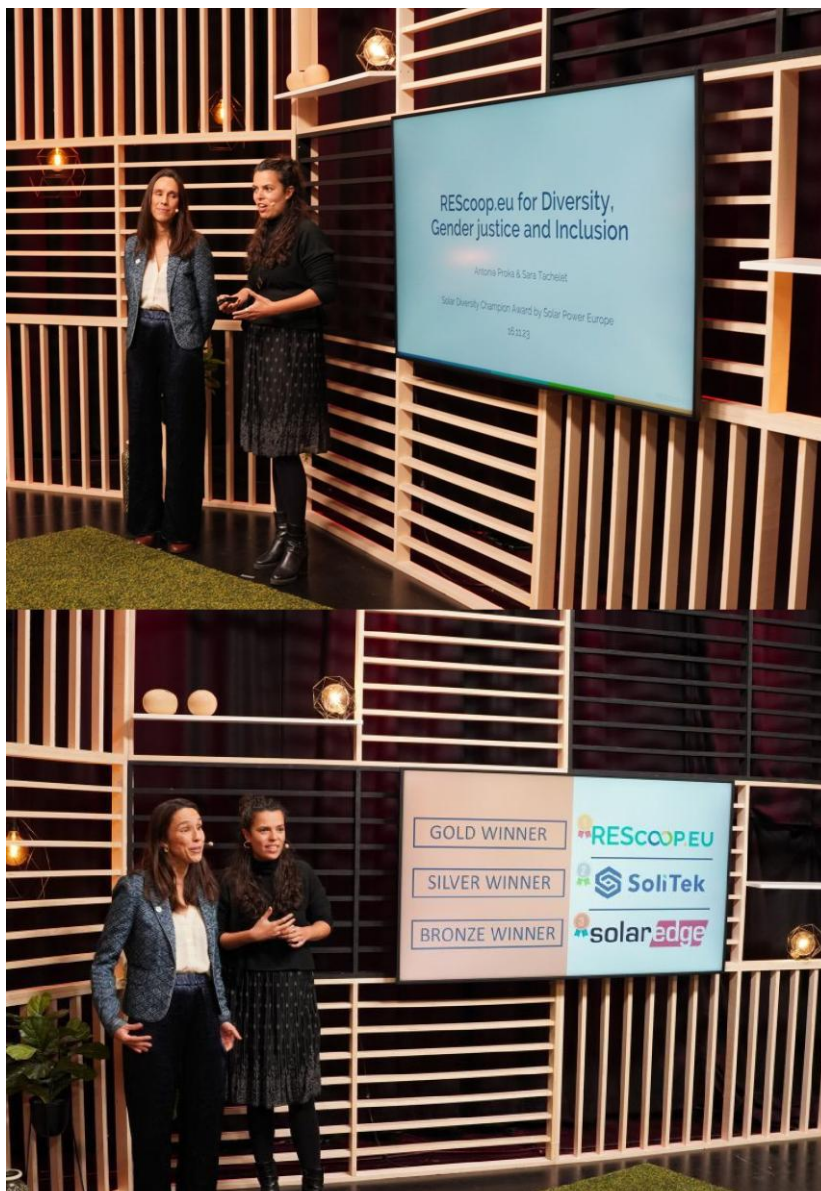


Foto: Solar Diversity Award © Solar Power Europe

Consigli

- Quando organizzate un evento, assicuratevi di dare la parola a una ragazza o a una donna per la prima domanda durante la sessione di domande e risposte.
- Cerca di utilizzare un linguaggio sensibile alle questioni di genere, piuttosto che un linguaggio neutro dal punto di vista del genere.
- Organizzate un servizio di assistenza all'infanzia e/o rivolgetevi a una tata per facilitare lo svolgimento di attività con i bambini in parallelo ai vostri eventi o alle vostre riunioni.
- Evitate di programmare eventi o riunioni in concomitanza con le festività religiose.
- Mobilita la diversità della tua comunità, coinvolgendo i giovani nelle tue attività.
- Costruite reti! Assicuratevi di contattare persone specifiche, individui con un nome, e non una casella di posta comune tipo info@!. Potreste prendere in considerazione l'idea di trovare e collaborare con organizzazioni femministe per diffondere il messaggio delle comunità energetiche; potete partecipare a eventi e programmi femministi per reclutare più persone FLINTA e LGBTQIA+ nella vostra comunità energetica. Per ulteriori suggerimenti sulle comunità energetiche sensibili alle questioni di genere, consultate le raccomandazioni dell'EUCENA nell'Allegato.
- Fate degli uomini i vostri alleati! Coinvolgeteli nelle discussioni sul genere e, ogni volta che si parla di empowerment delle donne, cercate di allineare il punto di vista degli uomini a quello delle donne o delle persone di genere diverso.
- Date un'occhiata al movimento HeForShe lanciato da UNWomen per coinvolgere gli uomini e le persone di tutti i generi a schierarsi in solidarietà con le donne per creare una forza audace, visibile e unita a favore dell'uguaglianza di genere.

Lista di controllo per una comunicazione sensibile alle questioni di genere

- Riconoscete gli stereotipi ed evitate di ripeterli nel vostro linguaggio?
- Cerchi attivamente modi per essere inclusivo sia nei confronti delle donne che degli uomini?
- Il tuo linguaggio riflette l'idea che le donne, gli uomini e le persone di genere non binario siano individui indipendenti, dotati di pari valore, dignità, integrità e rispetto?
- Quando usi un linguaggio neutro dal punto di vista del genere, hai considerato se nella discussione potrebbero esserci elementi di genere nascosti che ti dovrebbero indurre a utilizzare invece un linguaggio sensibile al genere?
- Eviti termini che potrebbero risultare paternalistici o sminuenti nei confronti di un genere?
- Gli aggettivi che usi per descrivere un genere sarebbero ugualmente applicabili all'altro genere?
- Hai controllato il tuo documento per verificare la presenza di un linguaggio discriminatorio dal punto di vista di genere?
- Hai evitato di descrivere le donne esclusivamente in relazione agli uomini?
- Eviti di usare "uomo" o "lui" per descrivere le esperienze di tutti?
- Quando descrivete le professioni, avete utilizzato termini neutri dal punto di vista del genere, come "presidente", "portavoce" e "preside"?

Fonte: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-sensitive-communication/practical-tools-checklists-and-summary->

Checklist for publications

Questions

tick or cross inside the circles

- Is the data disaggregated by sex? ☐
- Does the data help analyse different needs based on gender? ☐
- Can the data explain the effects of gender norms or gender roles? ☐
- Is the publication representing progressive changes in gender norms? ☐
- Is there a balance of female and male contributors as interviewees, experts or authors? ☐
- Do the messages, images and videos challenge negative gender stereotypes? ☐
- Do the images represent women as empowered decision makers and leaders? ☐
- Does the publication acknowledge changes that women have made in overcoming their challenges and improving their lives and communities? ☐
- Does the analysis take into consideration intersecting identities? ☐
- Does the analysis embrace marginalized groups? ☐
- Does the analysis prioritize indigenous voices and histories? ☐
- Is the analysis informed by historical realities? ☐
- Does the publication include men and others as allies in women's empowerment? ☐

Checklist for social media

Questions

tick or cross inside the circles

- Does the SM post challenge gender norms, roles and negative stereotypes? ☐
- Does the SM post provide stories of role models that have defied traditional gender roles? ☐
- Does the SM post actively feature women-related national/international events such as International Women's Day, and share links to women's organizations? ☐
- Is there a call to action that encourages commitment of the audience to progressive actions? ☐
- Do the images and videos depict real-life situations or characters, particularly female role models? ☐
- Does the SM post represent people in power? ☐
- Does the SM post flip notions of power? ☐
- Is the content effective to reach the target audience? ☐
- Does the broadcasting strategy consider access and control over social media platform usage, relevant timing and subordination in society between genders? ☐

Checklist for news article

Questions

tick or cross inside the circles

- Are the experts knowledgeable regarding women's issues in discussions, activities or events? ☐
- Is there a balance of female and male voices on the issue being covered? ☐
- Do the images or texts challenge negative gender stereotypes of women, men and others? ☐
- Are the illustrations gender-inclusive? ☐
- Is the data disaggregated by sex? ☐
- Does the news article shed light on the issues that affect women differently to men? ☐
- Do the news articles reference harmful norms and traditions that disproportionately affect women? ☐
- Are positive developments represented in the article? ☐
- Does the discussion/event/activity involve and encourage men and boys to promote gender equality? ☐



Figura 2 © <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/nepal/19016.pdf>

Organizzazione e partnership

Che cos'è la governance inclusiva?

L'inclusione, sia in termini di processi (come vengono prese le decisioni, chi è coinvolto in tali processi, come e perché) sia in termini di risultati (come la ricchezza e la prosperità vengono distribuite e condivise tra la popolazione e perché), è una priorità nello sviluppo internazionale (si vedano, ad esempio, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite).

*«La governance è inclusiva quando serve e coinvolge efficacemente tutte le persone; tiene conto del genere e di altri aspetti dell'identità personale; e quando le istituzioni, le politiche, i processi e i servizi sono accessibili, responsabili e attenti alle esigenze di tutti i membri della società.»*²⁷

Pianificazione comunale

Molte città hanno compreso l'importanza di coinvolgere una varietà di parti interessate nel processo decisionale. Garantendo il coinvolgimento di un gruppo eterogeneo nella pianificazione comunale, le città possono adottare misure che soddisfino le esigenze di tutti, riducano le disuguaglianze e aumentino anche il sostegno dell'opinione pubblica. Quando si tratta di energie rinnovabili, l'inclusività diventa ancora più importante, poiché non solo consentirà di affrontare le disuguaglianze, ma garantirà anche l'accettazione e un impatto più ampio delle azioni intraprese. Sono disponibili diverse guide per i comuni desiderosi di adottare un approccio più inclusivo alla propria pianificazione, tenendo conto degli aspetti sociali e di genere²⁸.

Alcuni comuni hanno ideato processi partecipativi e trasformativi per diventare più equi e climaticamente neutri. Hanno adottato **piani di transizione**, elaborati insieme a un gruppo eterogeneo di cittadini e soggetti locali che fanno parte del team di transizione locale. Il piano di Lovanio per il 2030, ad esempio, sta guidando il comune verso la neutralità climatica concentrandosi su alloggi, servizi urbani, mobilità, consumi, produzione locale di energia rinnovabile, resilienza urbana, governance, collaborazione tra attori locali, condivisione di conoscenze e innovazione.

In alcuni casi, il coinvolgimento di un ampio spettro di cittadini ha anche permesso alle città di fissare obiettivi ambiziosi per combattere il cambiamento climatico. **Le Assemblee dei cittadini**, ad esempio, consentono a un gruppo selezionato in modo casuale di informarsi insieme su un argomento complesso o controverso, discuterne e formulare raccomandazioni. Spesso le misure discusse e suggerite in queste assemblee sono molto più ambiziose delle politiche effettivamente attuate. Inoltre tendono ad essere

più concrete e tangibili, rendendole comprensibili e misurabili per il grande pubblico, il che garantisce che i cittadini continuino a essere parte integrante del processo ^{29,30}.

Processo decisionale

Un processo decisionale democratico e inclusivo è fondamentale per le cooperative energetiche. Ciò si riflette nei principi **dell'Alleanza Cooperativa Internazionale** che le comunità energetiche rispettano:

- Adesione volontaria e aperta

Aperta a tutte le persone in grado di utilizzare i propri servizi e disposte ad accettare le responsabilità derivanti dall'adesione, senza discriminazioni di genere, sociali, razziali, politiche o religiose

- Governance democratica

Una persona, un voto

- Istruzione, formazione, informazione

Autodeterminazione attraverso il potere socio-economico derivante dall'appartenenza

La partecipazione di persone provenienti da contesti diversi è fondamentale affinché le comunità energetiche possano concretizzare la transizione verso la democrazia energetica. Per garantire un processo decisionale inclusivo, è necessario che un gruppo eterogeneo di persone possa partecipare ai **consigli di amministrazione** (quotidiani) della comunità e **alle riunioni pertinenti**.

Per quanto riguarda i consigli di amministrazione, si è discusso dell'istituzione di **quote** come strumento a sostegno della loro composizione inclusiva. Come accennato in precedenza, realisticamente parlando, è impossibile eliminare ogni pregiudizio: il cervello umano eccelle nel riconoscimento di schemi, che ha inizio con l'apprendimento sociale attraverso l'esperienza maturata crescendo nelle rispettive culture. Si tratta di un processo che avviene inconsciamente, a nostra insaputa e al di là della nostra volontà. Ed è proprio per questo motivo che le quote possono rivelarsi utili³¹.

Le quote consentono alle donne e alle persone provenienti da contesti socioculturali diversi di acquisire visibilità nei ruoli dirigenziali. L'espressione «Non puoi diventare ciò che non riesci a vedere» trova ripetutamente conferma nell'esperienza. I modelli di riferimento sono fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di carriera e la loro assenza, soprattutto se non rispecchiano le proprie caratteristiche culturali, sociali, etniche o di genere, rende la sfida molto più ardua. Una volta che le donne e altre persone provenienti da contesti diversi saranno visibili in ruoli di leadership e il loro valore sarà compreso, le quote non saranno più necessarie.

Una delle argomentazioni contro le quote sostiene che esse siano antidemocratiche e portino all'assegnazione di incarichi a persone non qualificate anziché a quelle qualificate, negando così il merito. Tuttavia, sebbene ciò sia discutibile, l'attuale sistema è piuttosto sbilanciato in modo antidemocratico a favore degli uomini.

Facendo propri tali argomenti contro le quote, alcune donne (e altre categorie di minoranze) potrebbero affermare di non voler far parte di una quota per ottenere un ruolo, che le quote le fanno sentire più insicure nella loro posizione e che desiderano essere «promosse in base al merito».

Le quote vengono presentate come nient'altro che una misura correttiva di un pregiudizio maschile latente e potrebbero essere considerate una misura speciale temporanea, da revocare quando il problema non sussisterà più. Coloro che sostengono che le quote non siano necessarie sono spesso proprio coloro che non ne hanno bisogno. Riteniamo che le quote offrano alle donne e ai gruppi svantaggiati l'opportunità di dimostrare le proprie capacità in ruoli di leadership e che siano quindi uno strumento utile **e limitato nel tempo**. Tuttavia, le persone nominate dovrebbero possedere le giuste qualifiche e competenze adeguate: se si verificasse un errore, sarebbe perché sono donne, musulmane, asiatiche, ecc., e non perché manchino di competenze o semplicemente perché hanno avuto una giornata no.

Un altro strumento che può essere utilizzato è la creazione di **mandati flessibili nei consigli di amministrazione**. In questo modo, ancora una volta, le donne e le persone provenienti da contesti socioculturali diversi possono avere l'opportunità di ricoprire un ruolo di leadership per un determinato periodo di tempo, sentirsi valorizzate e ispirare gli altri a seguire il loro esempio. Un altro modo per sostenere l'apprendimento e l'empowerment è consentire il "shadowing" di un membro del consiglio di amministrazione con una funzione specifica.

È inoltre importante rivolgere **inviti personali (anziché pubblici)** a coloro che si desidera coinvolgere nel Consiglio di Amministrazione, illustrando chiaramente le responsabilità connesse all'assunzione di una carica.

Som Energia, prima dell'Assemblea Generale, organizza un corso di formazione in cui vengono spiegati ai soci gli organi direttivi della cooperativa. La cooperativa ha inoltre effettuato un'analisi approfondita di tutte le responsabilità e i diritti di cui dispone il Consiglio di Amministrazione e la condivide durante questo corso. Nell'ambito di tale formazione, si svolgono workshop specifici suddivisi per genere. Nel caso del workshop rivolto alle donne e alle altre identità, è molto utile lavorare sulle barriere esistenti e incoraggiare la presentazione delle candidature. Ogni anno questo workshop ha portato alla presentazione di candidature da parte di donne che inizialmente non avevano intenzione di candidarsi. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione contatta i soci per incoraggiarli a candidarsi al Consiglio della cooperativa.

Goiener ha nominato quattro donne (su quattro cariche) come presidenti della cooperativa. Inoltre, l'impegno della cooperativa a favore della giustizia di genere è dimostrato dal fatto che la prospettiva di genere è stata integrata in tutti i suoi processi.

Per quanto riguarda il processo di inclusione, la gestione del **tempo di parola** è un altro strumento per facilitare la partecipazione inclusiva alle riunioni. A tal fine, è necessario designare una persona incaricata di monitorare il tempo che i diversi partecipanti alla riunione impiegano per esporre le proprie argomentazioni. Questa persona può anche supportare il presidente della riunione nel coordinare la conversazione in modo più equo.

Som Energia sta inoltre monitorando e analizzando la partecipazione complessiva delle persone alle riunioni, prestando attenzione al tempo che impiegano per garantire l'equità.

Senza processi decisionali appositamente studiati, le voci più forti nella stanza potrebbero finire per dominare le discussioni, con il rischio di perdere le idee migliori.

Inoltre, luoghi di lavoro e prassi flessibili rendono più facile conciliare gli impegni professionali e familiari per tutti i dipendenti. Anche l'offerta di programmi di reinserimento lavorativo per chi torna al lavoro (dopo un congedo di maternità o parentale, altre assenze prolungate legate alla famiglia o situazioni personali difficili) dovrebbe essere una cosa scontata. Non dovrebbero esserci "se" né condizioni speciali; i programmi di reinserimento lavorativo dovrebbero essere fissi e certi per tutti.

Oltre all'orario di lavoro complessivo di un'organizzazione, occorre prestare attenzione alla tempistica delle riunioni. Le donne, ad esempio, sono spesso responsabili delle faccende domestiche, quali cucinare, pulire, prendersi cura dei figli, ecc. Organizzare una riunione (non troppo presto) al mattino può quindi essere preferibile rispetto a una riunione verso la fine dell'orario di lavoro.

Statuti e documenti ufficiali

Una buona pratica consiste nel sancire e consolidare l'inclusione nei documenti ufficiali condivisi da tutti. Un documento fondamentale per le comunità energetiche è lo statuto della cooperativa.

Electra è una delle iniziative che nei propri statuti fa chiaro riferimento alla parità di genere. Nello specifico, l'articolo 3 recita:

«In particolare, la Cooperativa, nell'ambito della promozione dello sviluppo sostenibile, svolgerà attività volte a:

- a) promuovano la sostenibilità dell'ambiente;*
- b) contribuiscono all'uguaglianza sociale ed economica;*
- c) promuovano la parità di genere;*
- d) tutelino e sviluppino i beni comuni»*

REScoop.eu ha inoltre recentemente modificato il proprio statuto, rendendolo ancora più inclusivo rispetto al passato. Il testo precedente recitava:

- *Poiché l'amministratore è una persona giuridica, devono essere nominate due persone fisiche di sesso diverso in qualità di rappresentante e suo vice, per svolgere l'incarico a nome e per conto della persona giuridica.*

Attualmente la formulazione è stata modificata come segue:

- *Articolo 24 - Poiché le persone giuridiche assumono un mandato di amministratore, devono nominare una persona fisica come rappresentante permanente incaricata dell'esecuzione del mandato, in nome e per conto della persona giuridica. Il rappresentante permanente non può far parte del consiglio di amministrazione, né a titolo personale né in qualità di rappresentante permanente di un'altra persona giuridica-amministratore. La persona giuridica non può designare il rappresentante permanente senza nominare, contemporaneamente, un successore. Almeno uno di essi deve essere di sesso femminile.*

Oltre a ciò, REScoop.eu, nel presentare la propria visione nella sua carta³², suggerisce, tra l'altro, che la sua visione sia quella di contribuire alla solidarietà tra le aree rurali e le città, nonché tra le famiglie vulnerabili e a basso reddito e quelle benestanti.

L'organizzazione riconosce inoltre specifiche sfide sociali quali la povertà energetica e i problemi strutturali del mercato energetico, in cui un bene comune come l'energia viene strumentalizzato dalla speculazione.

Sfide sociali: *i cambiamenti tecnologici rendono più facile il coinvolgimento dei cittadini comuni, ma ciò può creare tensioni tra chi dispone di risorse da investire e chi invece non ne ha. L'energia sta diventando costosa e un numero crescente di persone si trova a dover affrontare la povertà energetica*. Se a ciò non si contrappongono misure e sostegno per aiutare le persone a razionalizzare il proprio consumo energetico, ne derivano conflitti sociali nei paesi europei.*

Sfide per i beni comuni: *Inoltre, lo sviluppo delle fonti energetiche rinnovabili attraverso politiche basate sul mercato non dovrebbe perdere di vista l'importanza e l'opportunità di un accesso equo e paritario a tali fonti; le fonti energetiche rinnovabili sono beni comuni*, ma vengono spesso indebitamente appropriati tramite manipolazione e speculazione.*

REScoop.eu ha inoltre sottoscritto la Carta dell'Uguaglianza di Cooperatives Europe³³ :

«Le cooperative offrono posti di lavoro dignitosi e contribuiscono a ridurre le disuguaglianze che colpiscono le persone più vulnerabili, comprese le donne. La parità tra donne e uomini e per tutti è al centro dell'identità cooperativa, così come di quella dell'Unione europea.»

Piano per la parità di genere di REScoop.eu

Sebbene fossero già state attuate alcune azioni a favore della parità di genere, nel 2023 REScoop.eu ha deciso di compiere ulteriori passi avanti e di elaborare un Piano per la parità di genere. Questo piano delinea una serie di misure volte a promuovere la parità di genere e l'inclusione in vari ambiti:

- *Assunzioni inclusive*
- *Valutazione priva di pregiudizi di genere*
- *Moduli di formazione sulla parità di genere*
- *Inserimento della parità di genere nello statuto*
- *Consigli di amministrazione con equilibrio di genere*
- *Diversità dei membri*

Inoltre, per aumentare la consapevolezza e le competenze in materia di diversità e inclusione, REScoop.eu ha organizzato workshop, sessioni di formazione e campagne. Sviluppando questo piano in modo collaborativo, l'intero team di REScoop.eu condivide la titolarità e la responsabilità della sua attuazione. È fondamentale sottolineare che il team desidera imparare e crescere, poiché aspira a fare da pioniere e ispirare azioni più trasformative per una maggiore diversità e giustizia nel settore energetico.

Risorse umane

L'inclusione nelle comunità energetiche inizia dal primo giorno. Il modo in cui è organizzato il processo di assunzione può rivestire un'importanza fondamentale per il risultato.

Esistono prove che suggeriscono che tendiamo ad assumere persone che ci assomigliano; il *pregiudizio di affinità* è una forma di pregiudizio inconscio che ci porta a favorire o a sentirci più a nostro agio con persone simili a noi³⁴. Indipendentemente dalla nostra razza, cultura, genere o appartenenza ad altri gruppi di diversità, tendiamo a mostrare una preferenza per i candidati che sono simili a noi. Non riusciremo mai a liberarci del pregiudizio di affinità, quindi ciò che dobbiamo fare è provare affinità per un maggior numero di persone diverse da noi.

Ci sono diversi aspetti da considerare in un processo di assunzione:

- *Da chi sarà composto il team di selezione?*
- *Cosa conterrà la descrizione del lavoro?*

- In che modo i candidati devono rispondere all'offerta di lavoro?
L'introduzione di candidature anonimizzate, prive di CV o lettere di presentazione, favorisce un trattamento indifferenziato tra i candidati e può contribuire a eliminare atteggiamenti razzisti e sessisti sin dalle prime fasi del processo di selezione.
- In che modo l'organizzazione gestirà le candidature?
- Quali canali utilizza l'azienda per diffondere le offerte di lavoro?
Variare i luoghi in cui vengono pubblicati gli annunci di lavoro contribuirà a raggiungere meglio diversi tipi di persone. Collaborare con organizzazioni della società civile antirazziste di base per diffondere gli annunci di lavoro può portare a raggiungere candidati appartenenti a minoranze etniche e a migliorare la rappresentanza sul posto di lavoro.
- Quale linguaggio utilizza l'azienda nella descrizione del lavoro?

Possono essere d'aiuto strategie di reclutamento standardizzate e commissioni di selezione diversificate, con l'obiettivo di garantire pari opportunità a tutti i candidati. Si noti che gli obiettivi di reclutamento fine a se stessi possono portare a un approccio puramente simbolico nei confronti delle persone di etnia diversa o di genere diverso, in cui il reclutamento è una misura di facciata per dare l'impressione che le persone siano trattate in modo equo, portando a un elevato turnover ma senza riuscire a trattenere tali persone. Per questo motivo, è necessario integrare meccanismi di salvaguardia e quadri antirazzisti in tutta l'organizzazione³⁵.

Costruite una filosofia basata sul “contributo culturale” anziché sull’“adattamento

culturale” e aiutate i responsabili delle assunzioni a diventare promotori della creazione di team diversificati e inclusivi³⁶. Potete sostenere l'organizzazione di un corso di formazione sui pregiudizi inconsci, incentrato sulla creazione di azioni consapevoli per mantenere viva questa filosofia.

Inserire il tema **dell'inclusione nella sessione introduttiva di onboarding** della vostra comunità è un'altra buona pratica. L'obiettivo non dovrebbe essere quello di istruire, ma piuttosto di comunicare perché la vostra comunità tiene ad essere inclusiva e cosa fa in tal senso. In questo modo, le persone si sentiranno a proprio agio nel parlare di questioni relative alla diversità e all'inclusione.

Le valutazioni delle prestazioni e le promozioni dovrebbero essere il più possibile prive di pregiudizi, in modo da favorire una maggiore diversità tra le persone che ricoprono ruoli decisionali di alto livello. Infatti, le prestazioni delle persone possono essere valutate anche in base all'inclusività. I manager dovrebbero assumersi la responsabilità dell'inclusività dei propri team e dovrebbero essere incaricati di misurare le prestazioni dei collaboratori in base a tale criterio. Il primo passo in questo senso consiste nel chiarire, durante la formazione dei responsabili del personale, che si tratta di un aspetto di cui devono farsi carico e, cosa ancora più importante, nel definire come verrà misurato.

Stipendi

La garanzia di parità salariale (e dei relativi benefici) è fondamentale per realizzare un'organizzazione equa e inclusiva. Secondo UN Women, nel 2010 il divario retributivo di genere medio a livello globale era del 23%, il che significa che, a livello mondiale, le donne guadagnano solo 77 centesimi per ogni dollaro guadagnato dagli uomini³⁷. E, indipendentemente da quale sia oggi la cifra esatta, è stato dimostrato che i divari retributivi di genere «rimangono ostinatamente persistenti ovunque»³¹.

Il divario retributivo di genere è il risultato, tra le altre cose, di una bassa percentuale di donne in posizioni dirigenziali, delle norme di genere, della discriminazione (ovvero il fatto che le donne guadagnino meno degli uomini a parità di valore del lavoro svolto), della maternità (nota anche come «penalizzazione legata alla maternità»), di una maggiore percentuale di lavoro non retribuito rispetto a quello retribuito svolto dalle donne (che si riflette in una quota più elevata di lavoro part-time femminile), insieme alla tendenza delle donne a lavorare in settori relativamente poco remunerativi³⁷.

Oltre a questo divario retributivo di genere, il divario retributivo legato all'etnia evidenzia la differenza nella retribuzione media tra l'insieme del personale di etnia nera, asiatica e appartenente a minoranze etniche e l'insieme del personale di etnia bianca. Come evidenziato in alcuni rapporti redatti nel Regno Unito³⁸, gli avvocati di etnia nera, asiatica e appartenenti a minoranze etniche guadagnano complessivamente meno e ricoprono un numero inferiore di posizioni dirigenziali. Ciò si traduce in un divario retributivo legato all'etnia del 25% nel confronto tra le retribuzioni orarie, che equivale a una differenza di 9,12 sterline all'ora.

Per colmare questi divari è importante rendere disponibili al pubblico informazioni trasparenti sui percorsi di carriera e sul potenziale retributivo all'interno della vostra organizzazione. Potreste prendere in considerazione:

- *completare una revisione annuale approfondita delle pratiche retributive in tutta l'organizzazione con l'aiuto di uno studio legale esterno, e*
- *adottando una politica che vieti di richiedere informazioni sulla storia retributiva dei candidati.*

Promozioni

Le donne vengono promosse meno frequentemente degli uomini. Secondo GWNET³¹, una ricerca aziendale condotta da McKinsey negli Stati Uniti ha dimostrato che le donne:

- *ricevono meno sostegno dai dirigenti rispetto ai colleghi maschi;*
- *hanno meno opportunità di socializzare con i dirigenti senior al di fuori del lavoro;*
- *sono spesso l'unica donna nella stanza (e vengono incaricate dagli uomini di prendere appunti o andare a prendere il caffè, anche quando sono la persona di più alto livello presente);*
- *devono affrontare più casi di molestie sessuali sul lavoro e, sorprendentemente, i tassi aumentano con l'aumentare dell'anzianità di servizio della donna; e*
- *hanno meno accesso a figure di riferimento.*

Tolleranza zero verso la violenza e le molestie sessuali

Le molestie sessuali sono ancora un fenomeno diffuso sul posto di lavoro, e sono più frequenti tra le donne che mettono in discussione il ruolo tradizionale di sottomissione imposto dalla cultura dominante. Non dovrebbe nemmeno essere necessario ribadire che è fondamentale rendere il posto di lavoro sicuro per tutti, attuando **programmi di tolleranza zero per le molestie sessuali**.

Som Energia ha introdotto «Punt Lila» come punto di riferimento in caso di aggressioni durante eventi interni quali assemblee generali annuali o attività aziendali. Questo «Punt Lila» dispone di un team di coordinamento specificamente formato per gestire situazioni di aggressione. All'inizio di ogni riunione o attività, i membri del team si presentano ai partecipanti, in modo che tutti sappiano a chi rivolgersi nel caso in cui subiscano o assistano a una situazione di aggressione. «Punt Lila» mette inoltre a disposizione alcune informazioni distribuite nella sala riunioni o nel luogo dell'evento: vengono affissi alcuni manifesti appesi alle pareti che riportano un numero di contatto. Inoltre, espongono alcune informazioni sulla procedura che seguiranno in caso di segnalazione di un episodio di violenza. Indossano anche un segno distintivo, in modo che chiunque possa individuarli facilmente in qualsiasi momento (ad esempio, una spilla viola sul bavero).

Goienet ha sviluppato nuovi protocolli per proteggere le persone da diversi tipi di violenza.

La mancanza di tali protocolli era stata individuata come uno degli aspetti da migliorare durante l'elaborazione del Piano per l'Uguaglianza. Questi protocolli creano spazi sicuri e garantiscono la parità di trattamento, protezione e una linea d'azione chiara. Tra queste figurano la possibilità di ricevere consulenza e di collaborare con aziende esterne qualora si rendano necessari processi di mediazione o di risoluzione dei conflitti, ecc. Tuttavia, la cooperativa intende fare un passo in più e, in una seconda fase, pone grande enfasi sulla prevenzione e sul lavoro preventivo per evitare questo tipo di situazioni.

Partnership

Per garantire l'emancipazione delle persone provenienti da contesti diversi e la loro inclusione nella vostra comunità energetica, prendete in considerazione la possibilità di instaurare rapporti reciprocamente vantaggiosi con una varietà di organizzazioni della società civile locale. Un ottimo esempio in tal senso è la **Comunità per l'Energia Rinnovabile di Telheiras**, un'iniziativa nata da una rete di 20 soggetti locali senza scopo di lucro operanti a Telheiras, un quartiere a nord di Lisbona. La comunità energetica è composta da cittadini, autorità locali, organizzazioni di assistenza sociale, ONG che lavorano con e per le persone con disabilità, scuole, associazioni e gruppi religiosi.

Organizzare corsi di formazione sui pregiudizi inconsci e garantire la rappresentanza etnica attraverso la diffusione di offerte di lavoro tramite le organizzazioni della società civile è utile, ma non è sufficiente. Senza

I cambiamenti strutturali necessari per affrontare le cause profonde del razzismo; si tratta invece di misure “palliative” che non contribuiscono alla soluzione del problema principale.

Il monitoraggio delle politiche di inclusione è fondamentale. È essenziale valutare e verificare se ciò che si sta tentando di fare funzioni effettivamente, e dedicare spazio e tempo alla riflessione sulle lezioni apprese. Dobbiamo sperimentare, adattare e modificare le attività che si dimostrano efficaci, ed eliminare gradualmente quelle che non lo sono, per sostenere una riforma sostenibile a lungo termine.

Nel complesso, i consigli di amministrazione e la direzione devono dedicare tempo, risorse e personale per garantire che le strategie di inclusione sviluppate siano monitorate, valutate e oggetto di rendicontazione.

L'inclusione deve essere un punto permanente all'ordine del giorno.

Come conquistare la fiducia delle comunità sottorappresentate? Per cominciare, aprite le vostre porte alla nostra comunità. Create spazi comunitari per avviare un dialogo più ampio sulle sfide che devono affrontare le comunità sottorappresentate. Le comunità e le famiglie vittime di discriminazione sociale e sistematica tendono ad essere più vulnerabili alla povertà energetica.

Le autorità locali, insieme a diverse comunità energetiche, stanno già coinvolgendo attivamente le persone in situazioni di vulnerabilità socio-economica come membri della comunità, al fine di affrontare la povertà energetica, fornendo loro energia rinnovabile a basso costo e consigli per il risparmio energetico.

L'approccio inclusivo di Cadice all'energia

Il comune spagnolo di Cadice ha adottato nel 2015 un approccio inclusivo all'energia.

L'amministrazione locale mirava a trasformare il modello energetico locale con il sostegno dell'azienda energetica municipale Eléctrica de Cádiz e dei propri cittadini. Al fine di promuovere un processo decisionale democratico e inclusivo, sono stati istituiti due comitati energetici aperti, che prendevano decisioni per consenso e volevano garantire a tutti l'accesso a energia rinnovabile a prezzi accessibili: il Comitato per la Transizione Energetica e il Comitato contro la Povertà Energetica. Tra i membri dei comitati figuravano organizzazioni della società civile, esperti di energia, il dipartimento degli affari sociali del Comune, partiti politici, persone colpite dalla povertà energetica, dipendenti di Eléctrica de Cádiz e membri del Consiglio comunale.

Anche l'istruzione è stata uno strumento fondamentale utilizzato da Cadice per promuovere il coinvolgimento e l'inclusione. Tra il 2015 e il 2019, 1.400 persone hanno partecipato a laboratori pubblici sull'energia e 24 disoccupati sono stati assunti e formati come consulenti energetici. I consulenti effettuavano poi visite a domicilio per fornire informazioni su come risparmiare energia.

Consulenti energetici nei Paesi Bassi

I comuni olandesi impiegano i coach energetici per aiutare i residenti delle abitazioni popolari a migliorare l'efficienza energetica delle loro abitazioni e a ridurre il consumo energetico. Grazie a una breve formazione, i residenti locali diventano coach energetici e aiutano i propri vicini a risparmiare energia con semplici misure, come l'installazione di termostati, lampade a LED o soffioni doccia a risparmio idrico. Forniscono inoltre consigli, come fare docce più brevi, tenere chiuse le porte delle stanze e abbassare il riscaldamento durante la notte, per risparmiare energia e denaro in modo rapido e semplice. È importante sottolineare che questi consulenti non si limitano ad affrontare le questioni tecniche, ma riconoscono il ruolo di ogni membro della famiglia nel processo decisionale relativo al consumo energetico.

Servizi energetici inclusivi a Rožnov

Rožnov pod Radhoštěm (Repubblica Ceca) sta installando un impianto fotovoltaico su un edificio di edilizia popolare. Le famiglie in condizioni di vulnerabilità che vivono nel condominio beneficeranno di bollette elettriche più basse sia nelle aree comuni che nei propri appartamenti. Il Comune valuterà possibili modelli di finanziamento per recuperare parte dell'investimento, in modo da poter investire in altri impianti. Inoltre, il Comune offre consulenze energetiche ai propri cittadini, per consentire loro di attuare misure di risparmio energetico. Grazie al progetto «Power Up», finanziato dall'UE, Rožnov pod Radhoštěm sta inoltre collaborando con le famiglie in condizioni di povertà energetica sul tema dell'efficienza energetica e, insieme a loro, ha definito un modello di business adeguato da sperimentare a livello locale, basato sull'autoconsumo collettivo di energia rinnovabile. Il Comune è attualmente in attesa che il Consiglio comunale approvi il piano di investimento per l'attuazione del modello. Il progetto ha consentito alla città di coinvolgere gli abitanti e i cittadini in condizioni di povertà energetica in discussioni sulle loro esigenze attraverso workshop di co-creazione organizzati nel corso del 2023.

Brixton Energy (Repowering London)

Seguendo il primo principio cooperativo «adesione aperta e volontaria», Repowering London ha compiuto sforzi significativi per integrare nei propri progetti persone provenienti da contesti diversi. In che modo garantiscono l'inclusività?³⁹

«Operando nella zona più eterogenea di Londra, la nostra priorità è raggiungere il maggior numero possibile di persone, comprese quelle che potrebbero trovarsi in condizioni di svantaggio sociale o che vivono in aree afflitte da problemi di disoccupazione. Ci impegniamo attivamente con la comunità, collaboriamo con gruppi locali quali banchi alimentari, mense e gruppi di giardinaggio, bussiamo alle porte e parliamo con i rappresentanti locali. Investire tempo e impegno considerevoli ci permette di raggiungere le persone sul campo. Questo è l'unico modo per ottenere una vera apertura all'adesione.

Inoltre, per garantire che nessuno venga lasciato indietro, abbiamo adottato una politica di adesione a una sterlina. Questa politica consente a persone di qualsiasi situazione economica di diventare soci della cooperativa, garantendo loro il diritto di voto e la proprietà degli impianti.”

Eeklo ed Ecopower: la collaborazione tra l’amministrazione comunale e la cooperativa energetica locale ha contribuito a ridurre gli ostacoli alla partecipazione dei cittadini ai programmi di energia rinnovabile. Il Comune ha fornito a 750 cittadini una quota prefinanziata di Ecopower.

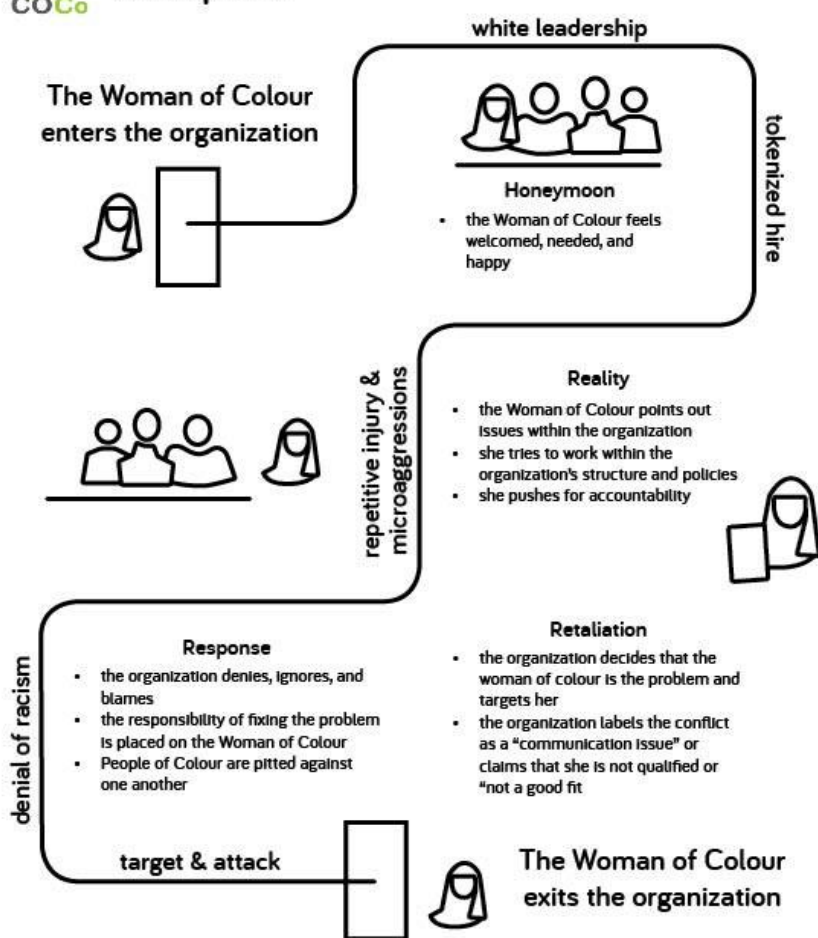
«Sebbene l’adesione a Ecopower possa ridurre significativamente la spesa energetica, poiché l’energia viene fornita a prezzo di costo (quindi inferiore al prezzo di mercato), l’adesione costa almeno 250 euro.

Sebbene non si tratti di una somma particolarmente elevata, può comunque rappresentare una sfida notevole per le famiglie a basso reddito, soprattutto se devono pagare l’intero importo in un’unica soluzione e in anticipo. Inoltre, proprio come accade con altre cooperative energetiche, le famiglie a basso reddito sono sottorappresentate perché semplicemente non hanno il tempo di informarsi e di occuparsi degli aspetti amministrativi necessari per l’adesione. Consapevole di ciò, Ecopower sta ora collaborando attivamente con diversi attori istituzionali e della società civile per sviluppare un meccanismo volto a raggiungere e sostenere le famiglie a basso reddito e in condizioni di povertà energetica”.

Lo strumento può essere utilizzato per workshop o discussioni di diversa durata, in generale per discutere le dinamiche razziali in un settore o ambito lavorativo, oppure per esplorare politiche e pratiche specifiche all'interno della propria organizzazione.



The “Problem” Woman of Colour in the Workplace



Adapted from "The Chronicle of the Problem Woman of Color in a Non-Profit" by the Safehouse Progressive Alliance for Nonviolence
www.coco-net.org

A condizione che l'ambiente in cui si lavora sia sufficientemente favorevole, parlare delle specificità di questo modello all'interno della propria organizzazione, piuttosto che in termini generali, può rendere molto più facile individuare cambiamenti concreti.

Durante il workshop potete chiedervi:

- Qual è l'impatto di questa dinamica sulle donne di colore all'interno dell'organizzazione?
- Qual è l'impatto di questa dinamica sull'organizzazione?
- Qual è l'impatto di questa dinamica sul settore del sociale in generale?

Queste domande possono rappresentare un ottimo punto di partenza per avviare una discussione su questo strumento all'interno della vostra organizzazione.

Figura 3 - Fonte: <https://coco-net.org/problem-woman-colour-nonprofit-organizations/>

Suggerimenti

- Progettate interventi che vadano oltre la rappresentanza e la partecipazione formali e si concentrino anche sull'affrontare le relazioni di potere sottostanti e sull'orientare le norme e i comportamenti locali verso esiti più inclusivi.
- I consulenti energetici e le comunità energetiche che forniscono consulenza alle famiglie dovrebbero comprendere le comunità che intendono servire, in termini di circostanze, ad esempio se si tratta di inquilini o proprietari, età, etnia e livelli di alfabetizzazione.
- Creare opportunità per abilitare, mediare e convocare spazi guidati a livello locale per l'impegno collettivo e la riforma e sostenere coalizioni strategiche per affrontare le sfide comuni.
- Rendere disponibili informazioni trasparenti e accessibili al pubblico sui percorsi di carriera e sul potenziale retributivo all'interno dell'organizzazione.
- Valutare e monitorare se ciò che si sta sperimentando funzioni effettivamente, e fornire spazio e tempo per la riflessione

Tecnologia e modelli di business

Il principio di inclusione può trovare riscontro nelle diverse fasi del processo di sviluppo del progetto: ispirazione, preparazione, realizzazione, gestione. Le opinioni di persone provenienti da contesti diversi dovrebbero essere prese in considerazione durante l'intero processo.

Coinvolgere le donne nello sviluppo di un progetto di ristrutturazione, ad esempio, può portare a un risultato finale diverso rispetto a quanto si otterrebbe senza il loro coinvolgimento. Le donne (che in genere preferiscono temperature ambiente più elevate⁴⁰) tendono a trascorrere più tempo in bagno rispetto agli uomini e potrebbero trarre beneficio, ad esempio, da un sistema di riscaldamento a pavimento. Anche fattori quali l'età, eventuali malattie o una mobilità ridotta possono influenzare i progetti di ristrutturazione e il fabbisogno termico.

Inoltre, le persone provenienti da contesti culturali diversi potrebbero avere alternative alle pratiche "standard", di cui si dovrebbe tenere conto nel progetto. È importante integrare le diverse prospettive e i contributi specifici di ciascuno nell'intero processo di sviluppo del progetto.

Come ha riconosciuto la Commissione europea, le comunità energetiche possono offrire un «modello di business basato sui valori e radicato nella comunità», necessario per **«creare coesione sociale, migliorare la comprensione da parte dei cittadini delle questioni relative all'energia, al clima e alla democrazia, e stimolare il risparmio energetico»⁴¹**.

- **Pajopower:** In Belgio, Pajopower si rivolge alle persone che vivono in quartieri socialmente vulnerabili con il proprio "Klimaatmobiel". La gente è curiosa e va a dare un'occhiata. È così che si conquista la fiducia. Si parla con queste persone della transizione energetica, dell'importanza del risparmio energetico e delle energie rinnovabili e si insegna loro come cambiare fornitore di energia, come agire nelle proprie abitazioni e come richiedere i sussidi.



Foto - De Klimaatmobiel © PajoPower

- **Repowering London:** Nel Regno Unito, il progetto energetico comunitario di Brixton Solar consente agli inquilini delle case popolari di effettuare piccoli investimenti nei progetti e offre loro una quota limitata dell'elettricità prodotta con il solare pannelli sui propri tetti gratuitamente. Parte dei ricavi derivanti dal progetto viene destinata a un fondo dedicato all'efficienza energetica, finalizzato all'organizzazione di seminari per aiutare le persone a ridurre gli sprechi energetici e a risparmiare ulteriormente sulle bollette. La cooperativa offre inoltre opportunità di formazione ai giovani della comunità locale attraverso un programma di tirocini.
- **Coopérnico:** Fondata in Portogallo nel 2013, Coopérnico è una cooperativa nel settore delle energie rinnovabili che sfrutta l'energia solare a beneficio della comunità locale. In uno dei suoi modelli di business, la cooperativa affitta i tetti di istituzioni a vocazione sociale per i propri progetti fotovoltaici, fornendo a tali istituzioni un reddito supplementare. Alla scadenza del contratto di locazione, la cooperativa dona gratuitamente gli impianti solari alle istituzioni ospitanti. L'energia prodotta su questi tetti viene immessa nella rete e acquistata dal distributore a un prezzo fisso.

Suggerimenti

- Invita la tua comunità locale a partecipare alla progettazione e alla realizzazione dei tuoi progetti. Chiedi ai residenti di incontrare esperti, di fornire esempi di buone pratiche e di rispondere alle domande. Non presentarti con un piano prestabilito: è il modo più veloce per perdere la loro fiducia – sii flessibile!
- Stimola la curiosità delle persone affinché si informino sulla tua iniziativa e favorisci piccoli investimenti nei progetti.
- Contatta le organizzazioni a vocazione sociale che potrebbero essere interessate a ricevere il tuo sostegno per lo sviluppo dei loro progetti.

Conclusioni

Immaginate una comunità energetica in cui qualsiasi sessione sull'inclusione e la diversità non sia più necessaria né utile. Una comunità energetica in cui l'inclusione sia così profondamente radicata da rendere superflua qualsiasi discussione al riguardo. Cominciamo il nostro lavoro tenendo a mente questo obiettivo!

Come accennato in precedenza, la realizzazione di questa guida è stata per noi un'esperienza formativa. Non siamo esperti in materia e non desideriamo essere considerati tali. Ciononostante, intendiamo aprire la strada e ispirare una maggiore diversità, inclusione e giustizia nel settore energetico.

Crediamo fermamente che l'inclusione sia in linea con i nostri principi cooperativi e con la nostra ambizione collettiva di far crescere il movimento energetico comunitario e promuovere una transizione energetica democratica, sostenibile ed equa, che porterà a una migliore qualità della vita per tutti.

Iniziate, e siate pronti a fallire e a imparare dai vostri errori

Siate pronti ad agire immediatamente con buone intenzioni e con la massima empatia possibile nei confronti di tutte le persone coinvolte. Una volta definita una strategia di inclusione, completatela con una documentazione formale, per garantire che le linee guida e le aspettative siano comprese. Invitate a fornire feedback e suggerimenti. E, soprattutto, continuate a sperimentare, perché finché proverete cose nuove e sarete aperti al feedback e alle critiche, farete progressi.

E ricordate:

Non puntare alla “perfezione” come risultato, ma al progresso!

Date un'occhiata a “Oltre 40 modi per iniziare a promuovere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo”

Fonte: https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Leading-Diversity-in-Organizations_Lever-2017.pdf

Allegato

Guida alle interviste semi-strutturate per la valutazione organizzativa

Le interviste semi-strutturate possono essere utilizzate per approfondire tematiche relative all'integrazione della dimensione di genere all'interno di un'organizzazione. Possono essere utilizzate in combinazione con il questionario riportato nell'Appendice 2. Trattandosi di uno strumento di raccolta dati più approfondito, dovrebbero essere condotte solo su un campione ristretto di personale, che dovrebbe essere rappresentativo delle diverse funzioni e categorie professionali. Il campione dovrebbe essere equilibrato dal punto di vista del genere.

Non si dovrebbero dedicare più di 30 minuti a ogni intervista, poiché in genere l'attenzione delle persone, ad eccezione di quelle più coinvolte, comincia a calare e la qualità dei dati ne risente.

Il tipo di informazioni che ci si può aspettare da tali interviste comprende:

- Valutazione delle conoscenze e delle competenze attuali del personale in materia di genere, compresa la disponibilità di materiali di riferimento sul tema
- Catalogazione delle esperienze progettuali e delle migliori pratiche relative al lavoro con donne e uomini
- Identificazione delle sfide incontrate nel lavorare con donne e uomini
- individuare possibili punti di intervento o opportunità per affrontare le questioni di genere all'interno dell'organizzazione e dei suoi programmi
- individuare le esigenze in materia di formazione, sostegno,

ecc. relative al genere

PROTOCOLLO DI INTERVISTA

Contesto

[Le informazioni contenute nella sezione "Contesto" potrebbero essere inviate in anticipo agli intervistati.]

Questa conversazione fa parte della valutazione interna sulla parità di genere di [Y] volta a definire la situazione di riferimento all'interno dell'organizzazione [e viene condotta in concomitanza con il questionario scritto inviato a tutto il personale]. Stiamo intervistando alcuni membri del personale rappresentativi delle diverse funzioni e livelli gerarchici dell'organizzazione. Questa indagine gode del pieno sostegno del Consiglio di Amministrazione di [Y].

L'obiettivo generale è quello di elaborare un piano d'azione realistico e concreto per l'integrazione della dimensione di genere e un piano di rafforzamento delle capacità per [Y]. Apprezziamo il vostro contributo nel dialogare con noi per aiutarci a migliorare l'integrazione della dimensione di genere in [Y]. Se avete domande riguardo allo scopo o all'utilizzo di questa conversazione, non esitate a chiedere. Non esitate a contattare il/la sig./sig.ra B di [Y] – che è il/la responsabile o i/le responsabili incaricati/e del sondaggio – se avete domande o dubbi riguardo a questo sondaggio.

Durante la nostra conversazione, con il Suo permesso, prenderò appunti. Tutto ciò che dirà sarà trattato in modo RISERVATO. Le Sue risposte non saranno utilizzate in alcun modo per valutarla. L'obiettivo è quello di comprendere cosa significhi l'integrazione della dimensione di genere in [Y] e per i suoi dipendenti. Nessun nome sarà associato alle risposte, né le risposte dei singoli saranno condivise con i loro superiori o colleghi. Non ci sono risposte GIUSTE O SBAGLIATE. Rispondete quindi alle domande dal vostro punto di vista personale su come vedete la situazione in [Y]. Più le vostre risposte saranno sincere e ponderate, più chiaro sarà il quadro della situazione attuale e più utili saranno le informazioni per garantire il successo dell'integrazione della dimensione di genere in [Y].

Prevedo che il colloquio duri non più di 30 minuti. Prima di iniziare,

hai qualche domanda?

Ecco alcune domande che il personale del progetto potrebbe porvi durante l'intervista. È meglio prepararsi a rispondere a queste domande:

Ma cos'è esattamente il genere?

Sono disponibili finanziamenti se volessi occuparmi di questioni di genere?

Perché ci si concentra così tanto sulle donne? Significa che gli uomini perderanno il lavoro?

Che cosa c'entra il genere con il mio lavoro/questo progetto?

C'è già abbastanza da fare su questo progetto, perché dovrei preoccuparmi di un altro punto di vista?

[Potresti farti un'idea di altre questioni che potrebbero essere sollevate dai questionari scritti (se sono stati somministrati) e dal tuo referente nell'organizzazione responsabile dell'integrazione della dimensione di genere.]

1. Dati di base Nome:

Titolo – Unità:

M/F?

Settore tecnico/area di competenza:

Principali aree di lavoro/mansioni:

Formazione in materia di genere (date/tipo):

2. Quanto è rilevante la questione di genere nel settore e nel tuo lavoro?

2.1 Hai mai dovuto affrontare questioni di genere nel tuo lavoro? Fornisci esempi. *[Analizza quali tipi di questioni/argomenti vengono sollevati, se ce ne sono]*. Quali ruoli ricoprono le donne e gli uomini all'interno dell'organizzazione?

2.2 Ci sono alcuni aspetti del lavoro dell'organizzazione che, secondo te, HANNO una dimensione di genere e altri che, invece, NON ne hanno una?

Potresti sentire risposte del tipo...

Coordinatore dell'elettrificazione rurale: Penso che sia le donne che gli uomini vogliano l'elettricità, ma a volte le donne non hanno l'autorità per firmare. Per la riscossione delle bollette assumiamo solo uomini. Mi chiedo se anche le donne potrebbero svolgere quel lavoro.

Coordinatore del progetto di elettrificazione rurale/microcentrali idroelettriche: L'elettricità nelle case è utilizzata da tutti. Pertanto, non sussistono questioni di genere nell'elettrificazione rurale. Le questioni di genere sono più rilevanti per i progetti relativi al biogas e alle stufe da cucina, non per noi!

3. Punti di intervento e opportunità

3.1 Secondo lei, quali sono i principali punti di ingresso o opportunità per affrontare le questioni di genere all'interno dell'organizzazione?

Ad esempio, il personale intervistato potrebbe suggerire uno o più dei seguenti punti di ingresso:

- *Monitoraggio e valutazione – dovremmo esaminare gli impatti su uomini e donne*
- *Abbiamo bisogno di maggiori conoscenze sulle differenze di genere nell'uso dell'energia; al momento non ne so abbastanza per individuare eventuali punti di intervento*

- *Dialogo politico: i responsabili politici devono riconoscere la dimensione di genere prima che possiamo lavorare a livello di progetto*
- *Le donne non possiedono le competenze né la formazione necessarie per svolgere queste attività*
- *Capisco l'importanza delle donne nel settore dell'energia domestica, ma non nella costruzione delle linee elettriche*
- *La mentalità degli uomini deve cambiare, occorre una campagna di sensibilizzazione*
- *Uomini e donne lavorano insieme in famiglia, dobbiamo educarli entrambi*
- *Potremmo assumere le donne come agenti di divulgazione*
- *Potremmo offrire crediti ai gruppi di donne allo stesso modo dei gruppi di uomini*
- *Potremmo progettare i nostri materiali promozionali in modo da rivolgersi sia alle donne che agli uomini*

3.2 Può fornire qualche esempio di innovazioni o buone pratiche nell'affrontare le questioni di genere all'interno dell'organizzazione o altrove nel settore energetico?

- *Progetto sul commercio del carbone vegetale, Senegal: Sì, disponiamo di fondi separati destinati ai gruppi di donne e ai gruppi di uomini nei villaggi in cui operiamo, poiché riteniamo che entrambi debbano trarne beneficio. Gli uomini sono produttori di carbone vegetale e le donne sono commercianti; entrambi desiderano migliorare l'efficienza delle loro attività. Abbiamo dovuto fornire un sostegno supplementare alle donne, poiché sono analfabete e godono di uno status inferiore rispetto agli uomini.*
- *Progetto di elettrificazione rurale, Laos: Sì, stiamo sovvenzionando i costi di allacciamento per le famiglie povere; essere una famiglia con a capo una donna o una famiglia monoparentale è uno dei criteri per ricevere la sovvenzione.*
- *Progetto sulle stufe migliorate, Senegal: Sì, abbiamo avuto un problema perché la donna del gruppo di ceramica che ha frequentato il corso di imprenditoria e contabilità era analfabeta e non riusciva a leggere il materiale didattico. Abbiamo risolto il problema aiutando sua figlia a frequentare il corso insieme a lei per aiutarla a capire; in seguito, sua figlia l'ha aiutata a tenere i registri.*

4. Come viene effettuata la valutazione d'impatto all'interno dell'organizzazione?

Vengono misurati gli impatti sulla povertà? E la valutazione sociale? Viene effettuata in base al genere? Uomini e donne traggono uguale beneficio dal lavoro dell'organizzazione?

5. Problemi e sfide

Quali sono le principali sfide nell'integrare la prospettiva di genere nel vostro lavoro?

Ad esempio, il personale potrebbe dire:

- *mananza di tempo per occuparmene*
- *bassa priorità, troppe altre responsabilità*
- *mananza di fondi*
- *mananza di competenze/conoscenze in materia di genere*
- *mananza di strumenti, liste di controllo ed esempi di buone pratiche di facile utilizzo*
- *mananza di richiesta di integrazione della dimensione di genere*
- *mananza di sostegno da parte del mio responsabile*
- *mananza di formazione o di competenze in materia di questioni di genere e sviluppo in generale*
- *Non ci avevo mai pensato*
- *Le attività del progetto sono già iniziate, ora è troppo tardi per aggiungere nuovi elementi.*

Fonte: <https://www.norad.no>

Lista di controllo – guida pratica per la diversità e l'inclusione

Principles	Practices	Implementation			Notes
					
Inclusion	• Review recruitment plans and policies				
	• Implement firm retention practices to provide equitable opportunities to racialised employees				
	• Establish monitoring system with key performance indicators to ensure equal representation at all level of the organisation				
	• Promote equitable opportunities				
	• Collect equality data disaggregated by race and ethnicity to assess the racial makeup of the organisation				
Transformation	• Undergo racial equity audits				
	• Draft and Implement an action plan to eliminate micro aggression				
Empowerment	• Develop career advancement and progression plan				
	• Provide solid benefit package meeting employees needs				
	• Enforce diversity and inclusion training/ awareness/coaching/ to senior management				
	• Establish monitoring system to guarantee representation				
	• Set up safe spaces where racialised workers can exchange with their own				
	• Develop partnership with civil society and local racialised communities				

Fonte: Razzismo strutturale nel mercato del lavoro, Toolkit del dodicesimo seminario europeo Equal @work dell'ENAR, Rete europea contro il razzismo

Dichiarazione di intenti del gruppo di lavoro “Gender Power” di REScoop.eu

REScoop.eu, la federazione europea delle cooperative energetiche dei cittadini:

- riconosce che il cambiamento climatico minaccia la nostra prosperità collettiva o addirittura la nostra sopravvivenza;
- è convinta che il benessere delle nostre società richieda una rapida transizione verso il 100% di energie rinnovabili con controllo democratico;
- riconosce che la transizione verso un sistema energetico futuro sostenibile e resiliente non dovrebbe “lasciare indietro nessuno”;
- apprezza il fatto che il Pacchetto sull’energia pulita abbia riconosciuto il ruolo dei cittadini e delle comunità energetiche ponendoli al centro della transizione energetica;
- si allinea agli obiettivi di sviluppo sostenibile: l’OSD 5 per la parità di genere e l’emancipazione di tutte le donne e le ragazze in tutta la loro diversità e l’OSD 7 per l’accesso a un’energia economica, affidabile, sostenibile e moderna per tutti;
- riconosce che le cooperative energetiche affondano le loro radici in visioni più ampie di giustizia sociale e sviluppo comunitario;
- è consapevole che la transizione verso un sistema energetico sostenibile ed equo richiede cambiamenti olistici, il che significa smantellare le attuali strutture sociali o organizzative ingiuste, porre fine alla discriminazione e agli atteggiamenti di subordinazione e creare altre culture, strutture e pratiche alternative;
- intende il genere come una forma di differenza socialmente costruita, legata a varie disuguaglianze, tradizionalmente tra donne e uomini, pur riconoscendo che i ruoli di genere cambiano nel tempo;
- riconosce che nella società in generale vi sia ancora molto da fare per eliminare i pregiudizi e tutte le pratiche basate su ruoli stereotipati o sull’idea di inferiorità o superiorità di determinati generi, al fine di raggiungere una vera uguaglianza e garantire a tutti le stesse opportunità di realizzare appieno il proprio potenziale.

Pertanto, la missione generale dei firmatari della presente dichiarazione è la seguente:

«Il nostro obiettivo è contribuire a una transizione energetica equa, promuovendo la partecipazione significativa di persone di ogni genere su un piano di parità, in qualità di attori attivi e beneficiari della transizione energetica, il che comporterebbe un miglioramento della qualità della vita per tutti.»

Per contribuire alla promozione di una transizione energetica equa dal punto di vista di genere, riconosciamo e sottolineiamo le responsabilità di tutte le cooperative energetiche e degli altri attori nel:

- **mobilitare la natura democratica e inclusiva** delle cooperative energetiche per rispondere agli interessi e alle esigenze di tutti gli attori del settore energetico, in modo da diventare un gruppo eterogeneo;
- far emergere e **riconoscere le voci, i volti, i bisogni e gli interessi** delle donne e **persone di ogni genere** nel settore dell'energia comunitaria;
- creare **visibilità e sensibilizzare sull'impatto della disuguaglianza (di genere)** nel sistema energetico, in generale, e nelle comunità energetiche, in particolare;
- adottare tutte **le misure appropriate**, comprese politiche specifiche, per **modificare o abolire** le normative, le consuetudini, le strutture e le pratiche esistenti che costituiscono **una discriminazione nei confronti delle donne e delle persone non binarie**;
- integrare una **prospettiva di genere** in tutti i propri ambiti operativi.

Questi principi possono tradursi in attività concrete da parte delle cooperative energetiche, come le seguenti:

- utilizzare **un linguaggio sensibile al genere**, ovvero un linguaggio che rifletta la parità di genere, nonché **grafici e immagini** in tutti i canali di comunicazione interna ed esterna;
- includere i principi di giustizia di genere e **uguaglianza di genere nei propri statuti**, qualora non vi siano già presenti, e garantire l'attuazione pratica di tali principi attraverso **politiche specifiche** e altri mezzi adeguati (ad esempio, corsi di formazione, stanziamenti di bilancio, ecc.);
- impegnarsi in attività volte a **riforme strutturali**, pari opportunità e **misure positive per promuovere la posizione delle persone di tutti i generi**, in particolare negli organi direttivi, e per creare una mentalità e una cultura favorevoli all'uguaglianza;
- **contribuire alla raccolta**, all'analisi e alla presentazione **periodica di dati** disaggregati per età, sesso, indicatori socioeconomici e altri indicatori rilevanti da utilizzare in

sviluppo, pianificazione e attuazione, nonché al monitoraggio e alla valutazione delle politiche e dei programmi all'interno dell'organizzazione.

- **adottare misure speciali temporanee**, quali quote o agevolazioni speciali, per accelerare l'uguaglianza di fatto di tutti i generi; tali misure non devono essere considerate discriminatorie, in quanto devono cessare una volta raggiunti gli obiettivi delle pari opportunità e della parità di trattamento.

Inoltre, riconosciamo che le seguenti attività sono fondamentali per accelerare la sensibilizzazione sulle questioni di genere e il progresso verso la parità:

- promuovere un **programma transnazionale di mentoring rivolto alle donne** e alle persone di ogni genere, che copra tutti i tipi di formazione e riqualificazione, sia formale che non formale, al fine di potenziare le loro competenze sociali, organizzative, tecniche e politiche;
- coinvolgere i centri di studi e ricerca di genere, le istituzioni accademiche ed educative, le organizzazioni non governative, in particolare le organizzazioni femminili e quelle delle persone LGBTQIA+ e non binarie, nonché tutti gli altri attori della società civile, al fine di **rafforzare le conoscenze relative all'analisi di genere, sviluppare e testare indicatori e metodologie di ricerca adeguati e sensibili alle questioni di genere, nonché monitorare e valutare i progressi compiuti nel raggiungimento della parità di genere** nell'ambito dell'operatività complessiva;
- **mappare e mettere in rete** le varie reti (inter)nazionali, regionali e locali che operano in materia di **disuguaglianza di genere e povertà energetica**, comprese le iniziative e le organizzazioni **dell'economia sociale e solidale**.

In linea con i **principi della democrazia energetica**, riconosciamo la diversità e siamo aperti alle diverse esigenze e aspirazioni dei cittadini. Desideriamo andare oltre l'attenzione all'«empowerment delle donne», che può, di fatto, avere un effetto disempowering. Ci concentriamo invece sui **cambiamenti culturali e strutturali necessari per creare comunità energetiche (di genere) giuste**

, mantenendo al contempo una prospettiva critica e la trasparenza nei confronti delle nuove ingiustizie che potrebbero emergere.

Riconosciamo che, per una transizione energetica sostenibile e giusta, ognuno ha un ruolo da svolgere e la responsabilità di far sentire la propria voce e agire contro le attuali ingiustizie e le pratiche insostenibili, pur riconoscendo che le azioni individuali devono, in ultima analisi, essere collegate a sforzi sistemici.

Pertanto, ci impegniamo a

- integrare una clausola sulla parità di genere nel nostro Statuto entro il 2023, o il prima possibile;
- rispecchiando il principio della parità di genere nella composizione dei nostri organi direttivi entro il 2023, ovvero nei nostri prossimi Consigli di Amministrazione e Comitati Esecutivi, e
- orientando i nostri sforzi verso il raggiungimento di una composizione equilibrata dal punto di vista del genere e equa entro il 2030.

Fonte: <https://www.rescoop.eu/news-and-events/news/ambition-statement-of-our-gender-power-working-group>

Accademia europea dell'energia dei cittadini (EUCENA)

Indagine di genere sulle cooperative energetiche - Una sintesi con raccomandazioni

Le comunità energetiche hanno un elevato potenziale per accelerare una transizione energetica equa dal punto di vista sociale e di genere. Considerando la lunga durata operativa delle infrastrutture energetiche (ad esempio, efficienza energetica, impianti fotovoltaici ed eolici, mobilità, ecc.) e la possibilità di non riuscire a integrare la dimensione di genere, si rafforzeranno le disuguaglianze di genere per decenni, si sprecheranno le limitate risorse finanziarie, sociali e umane e si perderanno le opportunità ecologiche di diventare sostenibili con un utilizzo ottimale delle risorse. Anche l'analisi di genere ha indicato lo stesso. Pertanto, diventa fondamentale dare maggiore risalto alle esigenze di genere, all'integrazione della dimensione di genere, alle competenze, ai diritti e alle capacità, e responsabilizzare tutti non solo come individui ma anche come utenti e fornitori di servizi energetici. L'integrazione di obiettivi e strumenti di genere nelle catene del valore energetiche, nello sviluppo delle conoscenze, nell'assistenza tecnica e nel lavoro politico e di advocacy è la chiave per una transizione giusta e per la costruzione di un sistema sostenibile. Le strategie raccomandate possono essere classificate in tre livelli: macro, meso e micro, in modo che possano raggiungere individui, organizzazioni, responsabili politici, decisori ecc. ed essere attuate a più livelli.

a) Livello macro

Le strategie che possono essere proposte su scala più ampia sono quelle a livello macro. Queste possono includere politiche nazionali o internazionali, progetti, interventi politici ecc. Di seguito sono riportate le strategie proposte:

- Attenersi al quadro legislativo e alle linee guida in materia di parità di genere, integrazione della dimensione di genere, linguaggio di genere, ecc.
- Rivedere, presentare e pubblicare politiche e linee guida che considerino la dimensione di genere come un aspetto trasversale.
- Utilizzare o fare riferimento alle buone pratiche derivanti da progetti pilota internazionali e da iniziative guidate da donne per la creazione di comunità energetiche e per l'integrazione della dimensione di genere.
- Adottare e applicare una comunicazione sensibile alle questioni di genere in tutte le attività di comunicazione.

- Promuovere e attuare programmi di mentoring di genere, coaching, nonché la creazione e il rafforzamento di reti.
- Istituire un premio dedicato alle questioni di genere per le migliori pratiche e promuovere figure di riferimento e il loro operato al fine di ispirare gli altri.
- Fornire e scambiare dati, esempi ed esperienze per politiche coerenti e rispettose della parità di genere a livello nazionale e dell'UE.

b) Livello meso

Le strategie che possono essere proposte per il livello comunitario sono strategie di livello meso. Queste strategie sono concepite per collegare l'attuazione delle politiche e dei progetti a livello macro e micro. Di seguito sono riportate le strategie proposte:

- Sviluppare e migliorare i programmi di partecipazione con le comunità energetiche (EC) per porre i cittadini al centro dei mercati energetici decentralizzati. Persone più impegnate e coinvolte apportano maggiore forza e aumentano l'accettazione della transizione energetica.
- Acquisire conoscenze sugli strumenti di analisi di genere e attuarli per migliorare le comunità energetiche, ad esempio:
 - o Analisi di genere: per comprendere le informazioni relative al sesso o al genere sulle risorse disponibili, sul loro accesso e sul loro impatto.
 - o Autovalutazione di genere (GSA): per valutare la propria organizzazione attraverso domande di autovalutazione periodiche.
 - o Piano d'azione di genere (GAP): per proporre strategie che contribuiscano a integrare la dimensione di genere o a renderla un aspetto trasversale rispetto ad altri obiettivi
 - o Obiettivi di genere: per monitorare i progressi e valutare le vostre procedure.
 - o Formazione sulle questioni di genere: per condividere dati e argomentazioni sulla rilevanza
 - o Empowerment delle donne: per incoraggiare le donne e rafforzare le loro capacità attraverso programmi di formazione, mentoring e networking.
 - o Comunicazione sensibile alle questioni di genere: per costruire comunità più forti coinvolgendo persone diverse in vari ruoli all'interno delle comunità.
- Promuovere modelli di prosumer per una transizione energetica equa e a beneficio di tutti i generi in modo paritario.

- Individuare e collaborare con organizzazioni femministe per diffondere l'idea e partecipare a eventi e programmi femministi per reclutare più persone FLINTA e LGBTQIA+ nei comitati esecutivi
- Creare spazi sicuri in cui tutti possano esprimere apertamente le proprie preoccupazioni su qualsiasi argomento senza trovarsi in una situazione difficile.
- Puntare a garantire un sostegno economico alle donne e/o alle persone di generi diversi che non dispongono di risorse finanziarie/economiche sufficienti per diventare membri di una comunità energetica.

c) Livello micro

Il livello micro si riferisce alle strategie individuali volte a integrare la dimensione di genere nella vita quotidiana e a favorire il coinvolgimento nelle comunità energetiche. Di seguito sono riportate le strategie proposte:

- Riconoscere le differenze tra i vari generi, i ruoli di genere, le priorità, i bisogni e le capacità, ecc.
- Formazione e workshop: Molte donne e persone non binarie tendono a sottovalutarsi anche se possiedono le capacità necessarie. Pertanto, è importante che le donne e le persone di genere diverso assumano incarichi impegnativi o partecipino a corsi di formazione o workshop per sviluppare e rafforzare le proprie competenze tecniche, di leadership, gestionali e, soprattutto, la fiducia in se stesse. Si tratta di uno dei metodi per emancipare le donne e le persone di genere diverso.
- Rompere gli stereotipi di genere e disimparare il patriarcato: gli stereotipi di genere vengono istituzionalizzati nelle prime fasi della vita a causa del sistema patriarcale. Questi variano da paese a paese e da comunità a comunità; la differenza tra i bambini cresciuti in un ambiente sensibile alle questioni di genere e quelli cresciuti in un ambiente in cui il genere un ambiente che non risponde alle esigenze individuali. Pertanto, è importante che, come individuo, ti assicuri che chi ti circonda sia sensibilizzato alle questioni di genere, che l'ambiente sia inclusivo e che l'apprendimento non abbia limiti.
- Coinvolgere gli uomini nel dibattito sulle questioni di genere e renderli alleati: ogni volta che parliamo di emancipazione femminile, cerchiamo di portare gli uomini sulla stessa lunghezza d'onda delle donne e delle persone di genere diverso. Questo perché esiste una parte della società che non riconosce che le donne e le persone di genere diverso subiscono disuguaglianze. Pertanto, è importante che gli uomini si uniscano come alleati per cambiare le prospettive sui temi di genere; ad esempio, il movimento HeForShe, avviato da UNWomen, mira a coinvolgere gli uomini e le persone di tutti i generi affinché si schierino in solidarietà con le donne, creando una forza audace, visibile e unita per l'uguaglianza di genere. L'iniziativa mira inoltre a lavorare

con le donne, aiutandole a sviluppare le loro attività, a crescere le loro famiglie e a contribuire alla vita delle loro comunità.

– Promuovere e sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza di spazi sicuri e incoraggiare le persone a esprimere i propri pensieri e le proprie opinioni.

Fonte: <https://www.rescoop.eu/toolbox/gender-survey-of-energy-cooperatives-a-summary-with-recommendations>

Riferimenti

1. <https://inclusion-nudges.org/definitions-matter-just-dont-talk-about-them-diversity-equity-belonging-inclusion/>
2. Cloverpop, 2017. Hacking Diversity with Inclusive Decision-making._
https://www.cloverpop.com/hubfs/Whitepapers/Cloverpop_Hacking_Diversity_Inclusive_Decision_Making_White_Paper.pdf
3. <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/systemic-discrimination>
4. Bielig, M., Kacperski, C., Kutzner, F., & Klingert, S. (2022). I dati alla base della narrativa: una revisione critica dell'impatto sociale delle comunità energetiche in Europa. *Energy Research & Social Science*, 94, 102859. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214629622003620>
5. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/greater-climate-engagement-urban-areas-brings-more-climate-justice-2023-11-17_en
6. <https://inclusion-nudges.org/power-inclusion-nudges/>
7. <https://unstats.un.org/unsd/undataforum/blog/leave-no-one-behind-why-gender-disaggregated-data-matters/>
8. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-analysis>
9. <https://www.norad.no/globalassets/import-2162015-80434-am/www.norad.no-ny/filarkiv/ren-energi/gender-and-energy-toolkit.pdf>
10. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU\(2022\)736899_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/736899/IPOL_STU(2022)736899_EN.pdf)
11. <https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2023/02/OGAP-toolkit-EN-.pdf>
12. <https://joinhandshake.com/blog/employers/70-inclusive-language-principles-that-will-make-you-a-more-successful-recruiter/>
13. <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621487/gd-inclusive-language-guide-130323-en.pdf;jsessionid=55BC9B90A07F3FAD6E00B5F6B1EDA190?sequence=4>
14. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-sensitive-communication/first-steps-towards-more-inclusive-language/terms-you-need-know?language_content_entity=en
15. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/nepal/19016.pdf>
16. https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/toolkit_on_gender-sensitive_communication_eige_2019.pdf
17. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-sensitive-communication?language_content_entity=en
18. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-equality-training>
19. <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2018/10/Recommendations-for-speakers-at-meetings-and-conferences.pdf>

20. <https://academie.energiesamen.nu/academie/collecties/316/opwekprojecten-voor-iedereen/321/hoe-betrek-je-meer-jongeren>
21. <https://www.younity.coop/blog/blog/adopting-an-intergenerational-approach-in-community-energy>
22. <https://youthenergy.eu/wp-content/uploads/2022/12/Role-Youth-European-Energy-Transition-Position-paper.pdf>
23. <https://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2009/Ghana/inclusive-society.pdf>
24. https://www.rescoop.eu/uploads/rescoop/downloads/D4.1.1_Best_Practice_Guide.pdf
25. <https://www.lelabo-ess.org/les-ailes-des-cretes>
26. <https://www.rescoop.eu/news-and-events/news/women-in-energy>
27. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/fiap_inclusive_governance-paif_gouvernance_inclusive.aspx?lang=eng
28. https://www.c40knowledgehub.org/s/article/Inclusive-Planning-Executive-Guide?language=en_US
29. <https://energy-cities.eu/publication/a-map-to-tomorrow/>
30. <https://urbact.eu/gender-equal-cities-report-2022>
31. GWNET, 2019. Donne per l'energia sostenibile: strategie per promuovere il talento femminile a favore di un cambiamento trasformatore <https://www.globalwomennet.org/women-for-sustainable-energy/>
32. <https://www.rescoop.eu/toolbox/rescoop-eu-charter>
33. https://coopseurope.coop/news_article/gender-equality-charter-released/
34. <https://diversityjournal.com/13763-affinity-bias-conundrum-illusion-inclusion-part-iii/>
35. https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/2022_EqualAtWork_RacismLabourMarket.pdf
36. https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Leading-Diversity-in-Organizations_Lever-2017.pdf
37. UN Women, 2015/2016. Disponibile all'indirizzo http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
38. <https://www.lawsociety.org.uk/topics/research/race-for-inclusion-the-experiences-of-black-asian-and-minority-ethnic-solicitors>
39. <https://www.rescoop.eu/news-and-events/news/the-entire-economy-should-embrace-the-principles-of-the-social-economy>
40. La questione di genere è importante! Comfort termico e percezione individuale della qualità dell'ambiente interno: una rassegna della letteratura_ https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-71819-0_9
41. <https://www.energysolidarity.eu/eu-commission-cites-cees/>

INFORMAZIONI SU SCCALE 203050

Azione collettiva sostenibile dei cittadini per un'Europa locale (SCCALE) 20-30-50 mira ad avvicinare l'Europa ai suoi cittadini promuovendo la creazione di comunità energetiche, sfruttando appieno il quadro giuridico favorevole dell'UE in materia di energia dei cittadini.

CONTATTA L'AUTORE PRINCIPALE

Antonia Proka

antonia.proka@rescoop.eu

CONTATTARE IL COORDINATORE DEL PROGETTO

Daan Creupelandt.

daan.creupelandt@rescoop.eu

SEGUITECI

Sito web www.sccale203050.eu

Cerca #SCCALE su

Twitter: [@energycities](https://twitter.com/energycities) [@REScoop.eu](https://twitter.com/REScoop.eu)

Facebook: [@energycities.eu](https://www.facebook.com/energycities.eu) [@REScoop.eu](https://www.facebook.com/REScoop.eu)