

Mappatura delle politiche e delle prassi riguardanti la formazione in materia di genere nell'Unione europea

**Compendio
dei risultati**



La presente pubblicazione riassume i risultati provvisori dello studio biennale condotto sulla «Formazione in materia di genere nell'Unione europea: mappatura, ricerca e coinvolgimento delle parti interessate (2012-2013)», dove viene eseguita una mappatura delle politiche e delle prassi di formazione in materia di genere nell'Unione europea. Lo studio è stato intrapreso da ICF GHK su incarico dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE). La relazione è stata allestita da Katerina Mantouvalou, Aleksandra Duda e Pat Irving.

Né l'EIGE né alcuna persona che agisca a suo nome potrà essere ritenuta responsabile del contenuto delle informazioni riportate nella presente pubblicazione.

Il lavoro alla presente pubblicazione è stato coordinato dal team per l'integrazione di genere dell'EIGE.

ISBN 978-92-9218-207-6

doi: 10.2839/60846

© Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2013

La riproduzione è autorizzata con citazione della fonte.

Printed in Italy

Premessa

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è un'agenzia europea indipendente ⁽¹⁾ il cui mandato consiste nel sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, fornendo supporto alle istituzioni dell'Unione europea e agli Stati membri. La costituzione dell'EIGE ha rafforzato i meccanismi istituzionali per la promozione dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea, favorendo lo scambio di prassi, la promozione del dialogo sugli aspetti dell'uguaglianza di genere, la raccolta e l'analisi dei dati riguardanti le questioni di genere, lo sviluppo di strumenti metodologici per sostenere l'integrazione della dimensione di genere in tutte le aree politiche e la sensibilizzazione dei cittadini dell'Unione europea. Una funzione chiave del lavoro dell'EIGE è quella di sostenere lo sviluppo di capacità nel quadro del sistema di sostegno per l'integrazione di genere; l'Istituto cerca quindi di migliorare tale capacità attraverso la condivisione di conoscenze, competenze ed esperienze nel campo dell'integrazione di genere. La formazione in materia di genere rappresenta una priorità nelle attività dell'Istituto, essendo uno strumento potenzialmente efficace per migliorare conoscenze e competenze, superare gli stereotipi, elaborare i valori sottostanti e generare uno scambio esteso e sostenibile.

Nel 2011 l'EIGE ha lanciato lo studio intitolato «Formazione in materia di genere nell'Unione europea: mappatura, ricerca e coinvolgimento delle parti interessate (2012-2013)» nell'ambito del suo lavoro volto a sostenere e sviluppare metodi, strumenti e buone prassi per l'integrazione di genere. La formazione in materia di genere è stata definita quale strumento educativo finalizzato a sensibilizzare alle questioni dell'uguaglianza di genere i responsabili delle politiche e altri attori nell'Unione europea e negli Stati membri, sviluppare le loro competenze in materia di genere e metterli in condizione di promuovere gli obiettivi di uguaglianza di genere nel loro lavoro a tutti i livelli. Lo studio è stato dunque concepito per sostenere e promuovere lo sviluppo delle competenze in materia di genere nell'ottica di migliorare l'attuazione dell'integrazione di genere in seno all'Unione europea.

La presente pubblicazione presenta i principali risultati del primo anno di studio condotto da ICF GHK. Essa riporta una mappatura delle politiche e delle prassi riguardanti la formazione in materia di genere nell'Unione europea e in Croazia ed espone le conclusioni e le raccomandazioni principali. Condividendo le conoscenze, gli strumenti e le esperienze nel campo della formazione in materia di genere, l'EIGE cerca di sostenere politiche in materia di uguaglianza di genere e strategie di integrazione di genere efficaci, nonché la loro influenza positiva sullo sviluppo sociale dell'Unione europea.

Virginija Langbakk

Direttrice

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)

⁽¹⁾ L'EIGE è nata come agenzia dell'Unione europea nel dicembre 2006 [regolamento (CE) n. 1922/2006] e ha ottenuto l'indipendenza amministrativa nel giugno 2010.



Introduzione

Mappatura dell'offerta di formazione in materia di genere nell'Unione europea e in Croazia

Il primo anno dello studio sulla formazione in materia di genere nell'Unione europea (UE) si è concentrato sulla mappatura delle attività per la formazione in materia di genere, degli strumenti e dei formatori associati alla formazione in materia di genere nell'Unione europea a 27 e in Croazia. Esso individua le buone prassi riguardanti la formazione in materia di genere nell'UE a 27 e in Croazia e intavola una discussione sugli standard di qualità per la formazione in materia di genere nell'Unione europea.

L'obiettivo generale dello studio è quello di contribuire a un'attuazione più lineare ed efficace delle politiche e delle iniziative in materia di uguaglianza di genere nell'Unione europea.

Durante il primo anno i ricercatori hanno cercato di rispondere alle seguenti domande:

- In che misura la formazione in materia di genere rappresenta una priorità strategica per l'attuazione efficace dell'integrazione di genere in Europa?
- Quali sono le prassi della formazione in materia di genere nell'Unione europea e a livello internazionale?
- Quali buone prassi possono essere individuate nella formazione in materia di genere nell'Unione europea?
- Vi sono elementi disponibili che dimostrano l'efficacia dei progetti di formazione in materia di genere?
- Chi sono i principali attori della formazione in materia di genere e che tipo di risorse hanno a disposizione?
- Quali sono le principali lacune nell'offerta di formazione in materia di genere nell'Unione europea?
- Quanto uno scambio di conoscenze e prassi può migliorare l'efficacia e l'efficienza della formazione

in materia di genere nei singoli Stati membri dell'Unione europea?

- Esiste la necessità di definire standard e principi qualitativi per la formazione in materia di genere?

Da un punto di vista metodologico, lo studio ha interessato tre principali filoni di ricerca: la ricerca di base sulla formazione in materia di genere nelle organizzazioni europee e internazionali; la ricerca nazionale condotta negli Stati membri dell'Unione europea e in Croazia; e casi di studio focalizzati sulle prassi che presentano un potenziale.

Il team di ricerca ha consultato un'ampia gamma di attori impegnati nella formazione in materia di genere, tra cui istituzioni che offrono formazione e singoli formatori in materia di genere, istituzioni/organizzazioni che commissionano la formazione in materia di genere, ricercatori (istituzioni e individui) impegnati nel campo della formazione in materia di genere e anche altri professionisti pertinenti e destinatari della formazione in materia di genere. La ricerca ha interessato svariate tipologie di attività di formazione in materia di genere, tra cui: corsi e seminari di formazione specifici, volti a sensibilizzare l'opinione pubblica; reti di formatori; raccolte di risorse online e reti di discussione; e comunità di pratica.

Nel corso dello studio sono state raccolte e analizzate diverse risorse per la formazione in materia di genere, come materiali didattici, linee guida per i formatori in materia di genere o per le istituzioni che commissionano la formazione in materia di genere e relazioni di valutazione.

Il progetto riguarda le iniziative per la formazione in materia di genere negli Stati membri dell'UE a 27 e in Croazia, nonché a livello di Unione europea e internazionale. Nella fase propedeutica della ricerca sono state trattate anche le risorse e le iniziative di formazione in materia di genere delle organizzazioni internazionali. Il periodo di riferimento per lo studio va dal 2005 ad oggi, ma vengono presentate anche alcune informazioni più datate laddove ritenute importanti.

Il presente compendio illustra i principali risultati della relazione sulla mappatura dell'offerta di formazione in materia di genere nell'Unione europea e in Croazia.

Formazione per l'integrazione di genere: perché è importante

L'integrazione di genere è riconosciuta quale importante strategia nel raggiungimento dell'uguaglianza tra uomini e donne. L'Unione europea ha mostrato grande impegno politico in favore dell'integrazione di genere, cui hanno aderito diversi Stati membri.

L'integrazione di genere non è un obiettivo fine a se stesso, ma un approccio politico all'integrazione delle questioni di genere nelle decisioni politiche, nei contesti giuridici, in attività e programmi. Può essere definita come:

«(ri)organizzazione, miglioramento, sviluppo e valutazione dei processi politici in modo da incorporare una prospettiva di uguaglianza di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, da parte di attori normalmente coinvolti nella definizione delle politiche»^(?).

Un simile approccio implica la considerazione delle questioni di genere in tutte le fasi dei processi politici, compreso lo sviluppo di strategie e piani, nella concezione, attuazione e valutazione dei programmi di lavoro e nello sviluppo e riforma di strutture e processi istituzionali.

Per compiere progressi nell'integrazione di genere servono azioni tese a colmare le lacune a livello di conoscenze e competenze, nonché a sviluppare la capacità delle persone che lavorano nella pubblica amministrazione e nel governo. Ci vogliono responsabili delle politiche che siano in grado di individuare e affrontare le questioni legate all'uguaglianza di genere nell'ambito della loro attività quotidiana. Senza una sufficiente conoscenza delle problematiche dell'uguaglianza di genere, è impossibile integrare il genere nelle politiche e nei programmi. La formazione in materia di genere

viene pertanto usata come strumento educativo per sostenere i responsabili delle politiche nei loro sforzi volti a integrare le considerazioni di genere in tutte le politiche e i programmi. Lo scopo della formazione in materia di genere è quello di assicurare che i principali attori coinvolti nella definizione delle politiche siano consapevoli delle questioni di genere, sviluppando le loro competenze in materia di genere e mettendoli in condizione di promuovere gli obiettivi di uguaglianza di genere nel loro lavoro a tutti i livelli. Le risorse e le buone prassi di formazione in materia di genere, come pure la condivisione di esperienze e conoscenze sono anch'esse fondamentali per promuovere un'efficace integrazione di genere.

Cos'è la formazione in materia di genere? La

formazione in materia di genere è uno strumento educativo che sostiene i responsabili delle politiche nei loro sforzi per integrare le considerazioni di genere in tutte le politiche e i programmi.

Quali sono i principali attori coinvolti nella formazione in materia di genere? I forma-

tori in materia di genere, i responsabili delle politiche e i ricercatori sono i principali attori coinvolti nella formazione in materia di genere.

Quali sono le risorse della formazione in materia di genere? Tra le altre cose, le risorse

della formazione in materia di genere comprendono materiali didattici, linee guida per i formatori in materia di genere o per le istituzioni che commissionano la formazione in materia di genere e relazioni di valutazione.

Negli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza del valore della formazione in materia di genere quale strumento per un'integrazione efficace. Come discusso in precedenza, gli Stati membri hanno introdotto iniziative per sviluppare la capacità delle persone che lavorano nella pubblica amministrazione e nel governo. Per esempio, nel 2009 il Consiglio svedese per il Fondo sociale europeo (FSE) ha introdotto l'FSE Jämt per sostenere l'integrazione di genere nell'FSE, i cui dettagli sono descritti di seguito.

^(?) Consiglio d'Europa (1998), Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (*Integrazione di genere: struttura concettuale, metodologia e presentazione delle buone prassi, relazione finale delle attività del gruppo di specialisti sull'integrazione*), EG-S-MS (98) 2, Strasburgo, pag. 13.



FSE Jämt, Svezia

Nel 2009 il Consiglio svedese per il Fondo sociale europeo (FSE) ha lanciato un progetto triennale finalizzato a colmare le lacune nelle conoscenze per l'integrazione delle considerazioni in materia di genere nei progetti finanziati dall'FSE. Lo scopo principale dell'FSE Jämt è quello di offrire sostegno a livello regionale sotto forma di attività di consulenza, formazione e monitoraggio per i progetti esistenti e

potenziali finanziati dall'FSE, al fine di accrescere la qualità dell'integrazione di genere in tali progetti. Attualmente otto sostenitori di progetti operanti a livello regionale e un coordinatore nazionale forniscono servizi nell'ambito dell'iniziativa FSE Jämt. Esiste inoltre un gruppo direttivo composto da esperti in materia di genere, un presidente e un coordinatore nazionale che sono responsabili delle decisioni strategiche di questa iniziativa.

Risultati principali

La formazione in materia di genere costituisce una priorità strategica per un'efficace integrazione di genere soltanto in un numero limitato di Stati membri dell'Unione europea

L'integrazione di genere è un impegno politico nella maggior parte degli Stati membri. Essa è considerata, almeno in linea di principio, come un ambito prioritario nell'attuale strategia per l'uguaglianza o piano d'azione nazionale di 16 Stati membri ⁽²⁾. Tra questi, molti menzionano la formazione in materia di genere a livello nazionale, regionale e locale o comunale nelle proprie azioni prioritarie per l'attuazione riuscita dell'integrazione di genere. In alcuni casi, come indicato nel riquadro seguente, i piani per l'uguaglianza fanno anche diretto riferimento alle azioni concrete che devono essere intraprese per sviluppare le capacità dei membri del personale nella pubblica amministrazione. In tali casi l'impegno verso l'integrazione di genere è supportato dall'esplicito riconoscimento

dello sviluppo delle competenze del personale quale requisito imprescindibile per un'attuazione riuscita.

La formazione finalizzata all'integrazione di genere, così come una maggiore offerta d'informazioni sull'uguaglianza di genere costituiscono una parte fondamentale del **piano d'azione finlandese per l'uguaglianza di genere**. Tutti i ministeri hanno l'obbligo di fornire formazione sull'integrazione di genere ai loro direttori e membri del personale.

La **strategia greca per l'uguaglianza di genere** include azioni in favore dell'uguaglianza di genere e attività per l'integrazione di genere; inoltre, lo sviluppo di capacità costituisce una priorità per i dipendenti e i funzionari nella pubblica amministrazione. Il segretariato generale per l'uguaglianza di genere sta attuando azioni di formazione e di sensibilizzazione, personalizzate per le esigenze dei funzionari e degli amministratori pubblici, in molti dei 20 progetti individuati nel programma nazionale.

Il **piano d'azione portoghese per l'uguaglianza di genere** si prefigge la diffusione dell'integrazione di genere e la formazione dei

⁽²⁾ Per maggiori dettagli si rimanda alla relazione completa e alle schede nazionali disponibili all'indirizzo: <http://eige.europa.eu/>

funzionari pubblici sui temi dell'integrazione e dell'uguaglianza di genere.

La strategia svedese per l'uguaglianza di genere

ribadisce gli impegni politici verso l'integrazione di genere in seno ai dipartimenti governativi. I ministeri hanno l'obbligo di sviluppare piani d'azione per l'integrazione di genere nei loro rispettivi ambiti di responsabilità. Impegni politici in favore dell'integrazione e della formazione in materia di genere e azioni corrispondenti esistono anche a livello locale e regionale.

In particolare laddove l'integrazione di genere costituisce un requisito giuridico, si è potuto registrare un forte slancio nell'offerta di formazione in materia di genere per il personale a tutti i livelli della pubblica amministrazione. Alcuni paesi, come Germania e Spagna, hanno reso obbligatoria l'offerta di formazione in materia di genere nel settore pubblico.

In **Germania** l'integrazione di genere è un principio fondamentale delle ordinarie procedure operative nei ministeri federali. Inoltre, la legge federale sulle pari opportunità stabilisce che tutti i membri del personale di un ministero o di un'unità, in particolare quelli che occupano posizioni di leadership, sono responsabili dell'attuazione dell'integrazione di genere e devono partecipare alla formazione al fine di svolgere il proprio ruolo in maniera efficiente.

In **Spagna**, conformemente alla legge 2007 sull'uguaglianza effettiva tra uomini e donne, tutti gli esami per accedere al servizio civile comprendono la conoscenza del principio dell'uguaglianza tra uomini e donne (art. 61, paragrafo 1). Lo stesso articolo prevede che tutti gli uffici della pubblica amministrazione debbano offrire formazione in materia di parità di trattamento e di pari opportunità per donne e uomini, nonché in materia di prevenzione della violenza basata sul genere (art. 61, paragrafo 2). La legge include inoltre specifiche disposizioni che disciplinano l'inclusione della tutela dell'uguaglianza di genere in tutti gli esami necessari

per accedere al sistema giudiziario spagnolo e fare carriera al suo interno.

La formazione in materia di genere è una priorità secondaria nella maggior parte degli Stati membri a livello tanto di politica quanto di pratica

Tuttavia, in molti casi, i riferimenti alla formazione non sono seguiti da azioni e strategie concrete in questo campo. Nella pratica, nonostante l'impegno politico verso l'integrazione di genere, il miglioramento delle competenze in materia di genere sembra essere una priorità secondaria nella maggior parte degli Stati membri e trova applicazione soltanto sotto forma di misure politiche «morbide». Nella maggior parte dei paesi, i funzionari pubblici manifestano poco interesse o una scarsa richiesta per la formazione in materia di genere. In alcuni casi si è riscontrata anche una certa riluttanza a riconoscere l'esigenza di formazione in materia di genere; la scarsa importanza attribuita all'uguaglianza di genere, se non addirittura la sua negazione, rappresenta una problematica che dev'essere necessariamente affrontata in determinati ambiti politici. Inoltre, anche laddove venga offerta una simile formazione, i dipendenti del settore pubblico non sono generalmente incentivati a partecipare alla formazione. Ne consegue che le lacune nelle conoscenze in materia di genere rimangono spesso irrisolte.

Valutare la portata delle attività di formazione, i programmi e il numero di partecipanti alla formazione in materia di genere nell'Unione europea è un compito impegnativo, in quanto i dati non vengono raccolti in maniera sistematica a tutti i livelli di governo. Le stime basate sulle informazioni fornite dagli intervistati o raccolte attraverso la ricerca a tavolino suggeriscono tuttavia che i tassi dei partecipanti ai programmi di formazione rimangono bassi e che le attività per lo sviluppo delle capacità in materia di genere non sono ancora attuate su vasta scala. Nei casi in cui la formazione in materia di genere è personalizzata, direttamente rilevante per il lavoro quotidiano dei partecipanti alla formazione e sostenuta



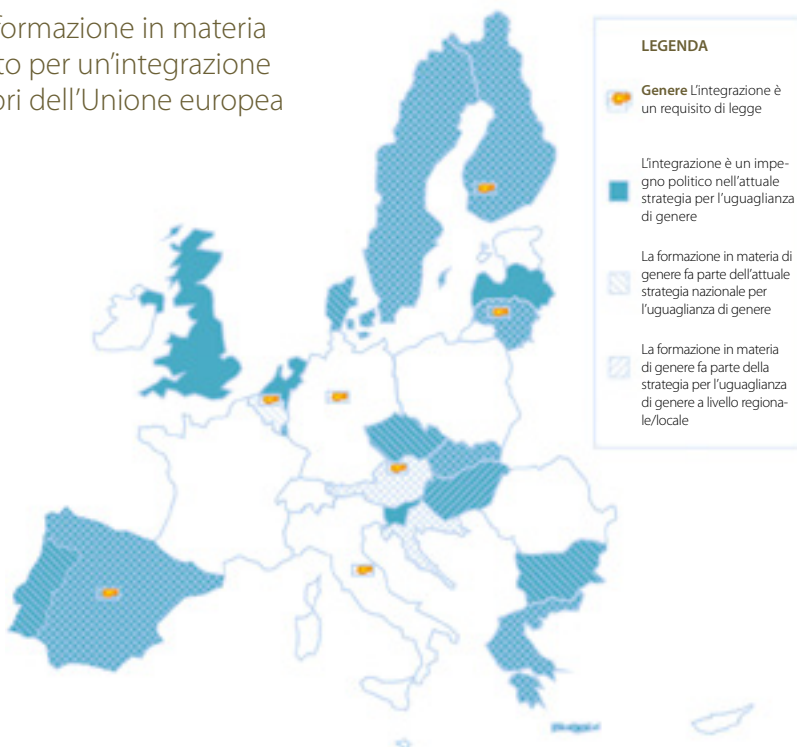
da prove dell'efficacia delle attività di formazione, sembra esservi un maggior interesse a frequentarla.

I meccanismi nazionali hanno generalmente un ruolo di coordinamento nella concezione dei programmi di formazione in materia di genere

Nella maggior parte dei paesi i meccanismi nazionali hanno un ruolo di coordinamento nella concezione dei programmi di formazione in materia di genere.

Tuttavia in alcuni casi, come ad esempio nella Repubblica ceca e in Italia, la responsabilità è stata devoluta al ministero, a livello regionale o comunale. Tale approccio consente alle autorità di allestire una formazione personalizzata in materia di genere, ma rende difficile raccogliere a livello centrale le informazioni sulla disponibilità e sull'utilizzo dei programmi e delle attività pertinenti. In alcuni Stati membri vi sono attori non governativi, come ad esempio le organizzazioni sindacali e gli istituti di ricerca, che forniscono formazione in materia di genere, pur rivolgendosi a gruppi diversi di parti interessate.

Impegni politici verso la formazione in materia di genere quale strumento per un'integrazione efficace negli Stati membri dell'Unione europea e in Croazia



La crisi economica globale ha influenzato l'offerta di formazione in materia di genere in diversi Stati membri

Dalle interviste alle parti interessate è emersa una serie di motivi che spiegano la scarsa importanza attribuita alla formazione in materia di genere nell'agenda politica. È stata individuata come problematica fondamentale la mancanza di risorse per le attività di formazione in materia di genere, in quanto le strategie o i piani d'azione per l'uguaglianza generalmente non dedicano risorse ai programmi di formazione in materia di genere. Dalla crisi economica globale del 2008, l'integrazione di genere come processo ha subito un rallentamento e ciò ha influito sull'offerta di formazione in materia di genere in diversi paesi. Può darsi che in alcuni paesi la politica per l'integrazione di genere fosse considerata un «lusso» da concedersi in tempi di prosperità. In Irlanda, per esempio, gli impegni in relazione alla formazione in materia di genere e all'integrazione di genere nella Strategia per le donne 2007 non sono stati attuati a causa di vincoli di bilancio. Tuttavia, mancano prove evidenti dell'impatto complessivo della crisi economica globale sulla formazione in materia di genere in termini di bilancio, data la scarsità di dati sulle risorse stanziare per la formazione in materia di genere negli Stati membri prima e dopo la crisi.

I programmi di formazione in materia di genere tendono a essere moduli brevi e occasionali, anche se in alcuni Stati membri esistono esempi di formazione sistematica in materia di genere

Salvo poche eccezioni, le sessioni di formazione in materia di genere sono opzionali e tendono a non essere personalizzate per gli ambiti politici specifici in cui lavorano i partecipanti. La formazione generica in materia di genere è solitamente mirata a sensibilizzare i responsabili delle politiche in determinati campi politici e ad ampliarne la comprensione dei vari aspetti di uguaglianza/integrazione di genere nel loro ambito di lavoro. La forma più comune di sensibilizzazione

consiste nell'usare moduli di formazione brevi e occasionali. In diversi Stati membri è stata rilevata una necessità di formazione in materia di genere personalizzata e orientata a specifici problemi o tematiche, nonché di esempi di buone prassi.

Al contempo, esistono esempi interessanti nei quali una formazione personalizzata e di livello avanzato si è concentrata su problemi e ambiti di lavoro specifici. In Spagna, ad esempio, i professionisti del settore sanitario hanno organizzato una formazione in materia di genere articolata in diversi moduli che includono la ricerca sanitaria, gli interventi pubblici a livello di assistenza sanitaria e l'integrazione di genere nella politica sanitaria. Un altro esempio si trova in Finlandia, dove la città di Vantaa ha sviluppato una formazione e un supporto personalizzati in relazione a specifici metodi e prassi di integrazione di genere collegati al gender budgeting.

Tuttavia, molti paesi hanno difficoltà a spingersi oltre le sessioni introduttive di formazione in materia di genere, e questo a causa della mancanza d'impegno da parte dei dirigenti in seno alle organizzazioni nonché ai massimi livelli politici. Inoltre, il finanziamento per un approccio a lungo termine e più approfondito alla formazione in materia di genere è insufficiente. Si consideri poi che non è chiaro se i formatori in materia di genere dispongano delle necessarie conoscenze della materia per personalizzare i programmi di formazione in funzione degli specifici ambiti politici, né se vi siano risorse della formazione disponibili per affrontare le esigenze delle organizzazioni che commissionano programmi di formazione per settori più specifici.

Soltanto un numero limitato di Stati membri dell'Unione europea offre una formazione sistematica in materia di genere. La grande maggioranza degli Stati membri intraprende attività di formazione in materia di genere per sostenere l'integrazione di genere, ma tali attività sono generalmente limitate e settoriali nei paesi che non dimostrano un forte impegno politico o legislativo.

Viene perlopiù offerta una qualche forma di formazione di base in materia di uguaglianza di genere, e spesso ciò avviene nell'ambito di programmi di introduzione al lavoro per i nuovi dipendenti pubblici.



Modulo obbligatorio di formazione in materia di genere in Lussemburgo

Dall'aprile 2011, un modulo obbligatorio di formazione sull'uguaglianza di genere è stato introdotto per tutti i nuovi dipendenti pubblici in Lussemburgo nell'ambito della formazione iniziale offerta dall'Istituto nazionale della pubblica amministrazione (INAP) in cooperazione con il ministero delle Pari opportunità. La formazione è composta da due moduli della durata di tre ore. Essa mira a fornire ai partecipanti una panoramica generale degli ambiti nei quali persistono disparità di genere, nonché le politiche che potrebbero essere introdotte per risolvere tali problemi. Il riscontro dei partecipanti è positivo; questo modulo di formazione sembra contribuire a sensibilizzare i nuovi membri del personale in merito alle questioni di genere.

Formazione in materia di genere quale elemento del modulo obbligatorio di politica sociale in Grecia

In Grecia, l'integrazione di genere fa parte della formazione obbligatoria offerta ai nuovi dipendenti pubblici dal 2006. Il Centro nazionale per la pubblica amministrazione e il governo locale (EKDDA) è l'agenzia strategica nel paese per la formazione e l'istruzione dei dipendenti del settore pubblico. Le sessioni di formazione sull'integrazione di genere sono incluse nel modulo di politica sociale. Secondo la relazione sull'attività dell'EKDDA 2010-2011, in un anno il centro ha coordinato 145 programmi che hanno trattato vari aspetti di politica sociale, tra cui l'integrazione di genere, formando 2 876 persone.

Poiché le questioni d'integrazione di genere costituiscono uno dei requisiti per il finanziamento dell'FSE, la formazione in materia di genere viene solitamente offerta alle persone coinvolte nell'attuazione dei programmi finanziati dall'Unione europea.

Agenzia per l'uguaglianza di genere nell'FSE, Germania

A marzo 2009, il ministero federale del Lavoro e degli affari sociali in Germania ha istituito l'Agenzia per l'uguaglianza di genere nell'FSE quale struttura di sostegno per la realizzazione dell'uguaglianza di genere — come auspicato dal Fondo sociale europeo (FSE). L'Agenzia è stata creata in risposta alla mancanza di una politica per l'uguaglianza di genere e di integrazione di genere nell'FSE federale tedesco nel precedente periodo di finanziamento. Si tratta di un'organizzazione privata che coinvolge quattro esperti interni di genere/FSE, i fondatori dell'iniziativa e tre esperti esterni specializzati in strategia, politica del mercato del lavoro e gender budgeting. Nella sua veste di struttura di supporto, l'Agenzia è impegnata a sviluppare presso gli attori responsabili capacità e competenze trasferibili in materia di genere/FSE. Per far questo, l'organizzazione si dedica ai seguenti incarichi e obiettivi: consulenza, pubbliche relazioni e creazione di reti.

Nella maggior parte dei paesi, la formazione in materia di genere viene solitamente dispensata nell'ambito di seminari in presenza o workshop. A livello internazionale e dell'Unione europea prevalgono metodi di formazione online o combinati online e in presenza. La pressione temporale e le lunghe distanze sono i principali fattori che hanno incoraggiato le organizzazioni a sviluppare moduli di formazione online. Salvo alcune eccezioni, la formazione in materia di genere online tende a essere generica e ad avere una finalità meramente introduttiva. Mentre alcuni intervistati ritengono che l'e-learning sia inadeguato a sviluppare una piena comprensione degli stereotipi e delle questioni di genere, vi sono anche intervistati che sostengono che l'e-learning possa essere altrettanto (o ancora più) efficace delle modalità di formazione tradizionali. È comunque necessario approfondire la ricerca in merito all'efficacia dei corsi di formazione online e in presenza.

Interviste con formatori in materia di genere e responsabili delle politiche hanno suggerito l'importanza degli esempi pratici nella formazione in materia di

genere. I programmi di formazione sono però talvolta astratti e non sufficientemente adeguati alle esigenze dei partecipanti. Questo a sua volta limita l'applicazione nel lavoro quotidiano delle nuove conoscenze acquisite attraverso la formazione. Perciò, in alcuni paesi, sia i formatori in materia di genere sia i responsabili delle politiche hanno rilevato la necessità di strumenti più concreti e di esempi di buone prassi più rilevanti, come pure del supporto da parte dei formatori in materia di genere in relazione a specifici progetti o ambiti politici.

Le valutazioni delle esigenze prima della formazione e l'applicazione di modalità di apprendimento partecipativo ed esperienziale, comprendente esempi pratici tratti dall'esperienza lavorativa dei partecipanti, possono aiutare a indagare e affrontare la domanda di temi di formazione più specifici.

Resta aperta la domanda di come includere la diversità nei programmi di formazione

Negli ultimi anni, i formatori in materia di genere in alcuni Stati membri hanno iniziato a incorporare approcci più ampi come ad esempio l'intersezionalità e la diversità nei programmi di formazione in materia di genere. Nei circoli accademici e dei formatori in materia di genere si è deciso di concentrarsi su tali concetti, riconoscendo le limitazioni che insorgono quando si affronta il genere come una singola categoria analitica, senza riflettere su quanto le disparità siano invece radicate nella vita reale (ad esempio etnia, classe sociale, sessualità). Tuttavia, la complessità teorica dei concetti e le loro interrelazioni ne ostacolano l'inclusione nelle attività di formazione. È inoltre in corso un dibattito sulla marginalizzazione dell'uguaglianza di genere prodotta da tali concetti. Individuare un aspetto d'identità come prioritario rispetto a un altro comporta alcuni rischi, tanto più che l'integrazione di genere potrebbe essere facilmente inserita nel contesto di più ampie misure antidiscriminatorie. È importante assicurarsi che la formazione in materia di genere non sia limitata a una metodologia generica valida per tutti e che gli approcci per l'integrazione di

genere e diversità non si escludano a vicenda ⁽⁴⁾. Servono un'ulteriore ricerca, analisi e riflessione su come includere la diversità nei programmi di formazione.

Le risorse della formazione in materia di genere tendono a essere generiche e non personalizzate per gli specifici ambiti politici

Secondo quanto emerge dalla discussione sul tipo di corsi di formazione in materia di genere, la maggior parte delle risorse usate per la formazione in materia di genere sono generiche e non personalizzate per gli specifici ambiti politici. Nella maggior parte degli Stati membri si possono trovare alcune risorse sui siti web di varie istituzioni come ministeri, organismi per l'uguaglianza e centri di ricerca. Tuttavia, tali risorse non vengono raccolte in maniera sistematica per essere messe a disposizione dei formatori in materia di genere, dei ricercatori e dei responsabili delle politiche.

Rilevando la necessità di raccogliere e divulgare le informazioni sulla formazione in materia di genere nell'Unione europea, il presente studio ha raccolto strumenti e risorse provenienti dagli Stati membri dell'Unione europea, dalle organizzazioni internazionali e dall'UE. Tali risorse sono disponibili attraverso la banca dati dell'EIGE delle risorse per la formazione in materia di genere (disponibile all'indirizzo: <http://www.eige.europa.eu>). La banca dati fornisce accesso a materiale didattico sia generico sia personalizzato, in particolare negli ambiti dell'occupazione e degli affari sociali, dell'istruzione, della giustizia, della libertà e della sicurezza e sanità. Pur essendo piuttosto limitate, esistono anche risorse più specializzate su temi specifici come il potere, il processo decisionale e le statistiche in materia di genere. La banca dati dell'EIGE delle risorse per la formazione in materia di genere include inoltre strumenti sviluppati per formare i formatori.

La maggior parte dei progressi e le risorse utili nella formazione sull'integrazione di genere si riferiscono

⁽⁴⁾ Eveline, J., Bacchi, C., Binns, J. (2009) «Gender Mainstreaming versus Diversity Mainstreaming: Methodology as Emancipatory Politics», (*Integrazione di genere contro integrazione della diversità*) in Gender, Work and Organisation, vol. 16, n. 2, marzo 2009.



all'assistenza allo sviluppo e sono quindi attribuibili ai ministeri degli Affari esteri degli Stati membri dell'UE a 27. Tale sviluppo è stato influenzato dalla quarta conferenza mondiale sulle donne tenutasi a Pechino nel 1995. Gli specialisti in cooperazione allo sviluppo presso i vari ministeri degli Affari esteri hanno fatto da apripista nell'elaborazione di strategie per l'integrazione di genere supportate dalla formazione in materia di genere e da strumenti pratici e risorse specifiche di settore. Ad esempio, nell'ambito dell'alleanza globale per il genere e il clima, i vari partner hanno allestito un manuale di formazione in materia di genere e cambiamenti climatici ⁽⁶⁾. Il manuale si rivolge ai responsabili delle politiche e agli scienziati che si occupano di cambiamenti climatici per aiutarli a comprendere e ad affrontare meglio le dimensioni di genere associate ai cambiamenti climatici. Si tratta di uno strumento pratico per accrescere la capacità dei responsabili delle politiche di sviluppare politiche e strategie consapevoli degli aspetti di genere legati ai cambiamenti climatici.

I programmi di formazione in materia di genere non vengono valutati in maniera sistematica, anche se prove qualitative dimostrano la loro utilità nel sostenere un'integrazione efficace

Un punto debole nella maggior parte delle iniziative esaminate dallo studio risultano essere le valutazioni che giudicano i risultati, la portata e l'attuazione della formazione in materia di genere e che forniscono le prove della sua efficacia. In alcuni casi i programmi di formazione monitorano gli impatti procedurali (ad esempio il numero di destinatari o il numero di programmi forniti) e valutano la soddisfazione del personale formato rispetto al programma di formazione frequentato. Tuttavia, sono stati pochi i tentativi sistematici di valutare i risultati, le conseguenze e gli impatti della formazione in materia di genere sulle organizzazioni, sul lavoro quotidiano del

personale nelle amministrazioni pubbliche e — cosa che appare più problematica — sui cambiamenti comportamentali dei partecipanti alla formazione. Le conoscenze riguardo alle modalità di sviluppo di indicatori e ai sistemi di misurazione dell'impatto appaiono limitate. Di conseguenza, esistono prove limitate dell'efficacia della formazione e del suo impatto a lungo termine su politiche e programmi, ivi compresi i cambiamenti nell'organizzazione o le modalità con cui tali nuove conoscenze sono integrate nella routine lavorativa.

Il team di ricerca ha individuato una serie di prassi promettenti che mostrano i potenziali vantaggi dei programmi di formazione in materia di genere (illustrati nella relazione completa e nei casi di studio). Avere esempi concreti dei vantaggi della formazione in materia di genere (e dell'integrazione di genere) è potenzialmente una risorsa efficace per dimostrare ai responsabili delle politiche l'importanza, la rilevanza e l'utilità di tale lavoro.

Un esempio in tal senso è la formazione sulla valutazione dell'impatto sulla parità di genere per membri selezionati del personale incaricato della redazione dei bilanci nella città di Vantaa. Le interviste alle parti interessate indicano che il programma di formazione ha contribuito a realizzare una maggiore uguaglianza tra uomini e donne, sia nel processo decisionale sia nei servizi. Esso ha inoltre ridotto al minimo i (potenziali) impatti negativi delle politiche e dei servizi sull'uno o sull'altro genere.

I risultati dell'uguaglianza di genere della formazione «Valutazione dell'impatto sulla parità di genere» nella città di Vantaa, Finlandia

Nell'ambito del programma di formazione «Valutazione dell'impatto sulla parità di genere» nella città di Vantaa, è stata intrapresa una valutazione dell'impatto sulla parità di genere nel settore sociale e sanitario. Da tale valutazione è emerso che le donne con problemi di abuso di sostanze illegali a Vantaa non partecipavano ai programmi di disintossicazione perché non volevano ammettere pubblicamente di avere un problema di droga (per non subire lo stigma sociale ecc.) Il dipartimento dei servizi sociali e

⁽⁶⁾ *International Union for Conservation of Nature (IUCN) e al. (2009), Training manual on gender and climate change (Manuale di formazione sul genere e sul cambiamento climatico), http://cmsdata.iucn.org/downloads/eng_version_web_final_1.pdf*

sanitari della città ha quindi concepito un servizio nel quale le donne tossicodipendenti non dovevano partecipare a programmi di disintossicazione istituzionali, ma potevano ricevere un supporto analogo presso il proprio domicilio. Ciò ha fatto sì che più donne iniziassero ad avvalersi del servizio. Nel contempo si è riscontrato che fornire un simile supporto a domicilio, invece che presso un'istituzione, è più efficace rispetto ai costi. Ciò dimostra che la formazione sulla valutazione dell'impatto sulla parità di genere, e l'integrazione di genere in senso lato, può dare risultati positivi sia per i cittadini sia per le autorità pubbliche.

Tuttavia, l'attività di ricerca deve proseguire per indagare in quale misura la formazione in materia di genere comporti un cambiamento a livello politico e di attuazione dei programmi.

Le conoscenze, le capacità e le competenze dei formatori in materia di genere variano notevolmente

La diffusione della professione di «formatore in materia di genere» rispecchia il maggior riconoscimento dell'integrazione di genere quale meccanismo chiave per realizzare l'uguaglianza di genere a livello dell'Unione europea e internazionale. I formatori in materia di genere sono considerati «attori centrali» nell'organizzazione dei programmi di formazione in materia di genere. Essi assistono i responsabili delle politiche nello sviluppo delle capacità e delle competenze richieste per integrare il genere nel processo di definizione delle politiche. Tuttavia, dalle interviste con i responsabili delle politiche emerge che alcune autorità che commissionano la formazione hanno difficoltà a trovare formatori che dispongano delle competenze metodologiche e delle conoscenze tematiche adeguate per allestire corsi di formazione conformi all'obiettivo politico perseguito.

Per rispondere a tal esigenza, il team di ricerca ha sviluppato una banca dati dei formatori in materia di genere e delle organizzazioni di formazione nell'Unione europea e in Croazia, disponibile attraverso il sito

web dell'EIGE. La banca dati dell'EIGE dei formatori in materia di genere e delle organizzazioni di formazione fornisce accesso a un ampio gruppo di formatori in materia di genere con differenti competenze metodologiche e tematiche in Europa. La banca dati aiuterà le autorità che commissionano la formazione a trovare formatori con la giusta esperienza nei loro ambiti politici.

In base alle informazioni raccolte per la banca dati, i formatori in materia di genere provengono da un'ampia gamma di settori. La maggior parte di essi lavora presso aziende private, organizzazioni della società civile o università. Alcuni sono consulenti indipendenti. La maggior parte di coloro i quali hanno fornito informazioni riguardo alle proprie qualifiche aveva almeno un titolo di studio elevato, con qualifiche che variavano enormemente. I formatori hanno seguito diversi percorsi di formazione per raggiungere il loro attuale livello di qualifica, competenza ed esperienza. Tali differenze sono ulteriormente accentuate dalla mancanza di accordo sugli standard qualitativi per la formazione in materia di genere.

Nella loro attività professionale, i formatori in materia di genere applicano una varietà di competenze in 20 campi di specializzazione individuati. Tra questi, i più diffusi sono analisi, ricerca, statistica e indicatori in materia di genere, sviluppo di strumenti, valutazione dell'impatto sulla parità di genere, gender budgeting, pianificazione di progetti, sviluppo e riforma di politiche e monitoraggio e valutazione. I formatori lavorano inoltre in un'ampia varietà di ambiti politici, tra cui in particolare formazione e istruzione, occupazione e affari sociali, uguaglianza tra uomini e donne, violenza e stereotipi di genere.

Per mantenere la qualità bisogna standardizzare i programmi di formazione

La letteratura sulla formazione in materia di genere offre un lungo elenco di capacità e di competenze che i formatori in materia di genere devono acquisire. Tuttavia non esistono qualifiche standardizzate per i formatori in materia di genere, né standard generalmente accettati per il contenuto e i programmi dei corsi di formazione in materia di genere. Sono stati compiuti sforzi per eseguire una mappatura delle capacità, delle



competenze e delle esperienze dei formatori in materia di genere e per stabilire standard qualitativi (ad es. in Austria, Germania e Polonia e a livello internazionale). Inoltre, i formatori hanno a disposizione diverse risorse e strumenti per migliorare la qualità della formazione. Resta tuttavia aperta la domanda se sia necessaria (o possibile) la definizione di standard qualitativi o di standard minimi. Di seguito è riportato un esempio delle competenze di base richieste ai formatori in materia di genere.

Competenze di base dei formatori in materia di genere

Le competenze di base richieste affinché i formatori in materia di genere possano svolgere con successo questi processi comprendono:

- comprensione dei processi sociali, delle dinamiche di gruppo e dei meccanismi di inclusione ed esclusione;
- comprensione del ruolo di leadership e di governo;
- consapevolezza di come ciascuno personalmente affronta la «diversità».

Compendium of Theory, Practice and Quality Standards for Gender Workers (Compendio di teoria, prassi e standard di qualità per il lavoro di genere).

A Gender Worker Development Programme, GemTrEx project (Un programma di sviluppo di un lavoratore di genere, progetto GemTrEx).

Disponibile nella banca dati dell'EIGE delle risorse per la formazione in materia di genere all'indirizzo: <http://www.eige.europa.eu>

Le comunità di pratica rappresentano un approccio efficace alla condivisione delle conoscenze per migliorare la qualità della formazione in tutta Europa

Le prove ottenute dalla ricerca suggeriscono che le comunità di pratica sono in grado di promuovere, trasferire e scambiare le conoscenze tra vari gruppi di formatori in materia di genere e di renderle accessibili e rilevanti per i destinatari (singoli, esperti, responsabili delle politiche e professionisti). Sembra inoltre che vi sia un livello elevato d'interesse e di richiesta per questo tipo di attività. In particolare, le comunità di pratica potrebbero affrontare questioni che sono state individuate come particolarmente problematiche per la formazione in materia di genere dalla precedente ricerca in quest'area. Tali questioni comprendono la capacità di affrontare la resistenza alla formazione in materia di genere, di trovare un equilibrio tra pratica e teoria, di fornire un livello più avanzato di formazione o di sviluppare l'accreditamento e la certificazione del lavoro in materia di genere. Una simile cooperazione potrebbe anche affrontare la resistenza dei formatori verso la condivisione dei loro strumenti e approcci metodologici. I principali ostacoli alle comunità di pratica quale approccio efficace all'apprendimento sociale possono essere le barriere linguistiche, la mancanza di una cultura di condivisione delle conoscenze in alcuni contesti e la difficoltà a misurare l'impatto sul processo di definizione delle politiche.

Conclusioni e raccomandazioni

Fare della formazione in materia di genere una priorità strategica

Benché l'integrazione di genere sia inserita nell'agenda politica a livello internazionale ed europeo sin dal 1995, nella pratica il processo di attuazione

dell'integrazione è piuttosto lento e settoriale e in tutta l'Unione europea persistono problemi di capacità e lacune nelle conoscenze. In molti casi i documenti strategici nazionali non riconoscono in misura sufficiente quanto sia necessario lo sviluppo delle capacità per supportare in maniera efficace l'integrazione di

genere. In generale, nonostante alcune importanti eccezioni, questo — unitamente alla concorrenza di altre priorità, ai problemi finanziari e ai vincoli politici — ha limitato la portata dell'integrazione di genere. Le misure di austerità introdotte dagli Stati membri rischiano di compromettere i progressi e gli sviluppi positivi verso un'attuazione efficace dell'integrazione di genere in alcuni Stati membri.

In molti Stati membri si registra la necessità di rafforzare gli impegni politici verso la formazione in materia di genere a livello quadro politico, come pure gli accordi per realizzare tali impegni. Nella pratica, il rafforzamento dell'impegno verso la formazione in materia di genere dovrebbe avere un effetto positivo sullo sviluppo degli approcci di formazione in materia di genere.

Personalizzare i programmi di formazione: un approccio per passare al «livello successivo» della formazione in materia di genere?

In tutta l'Unione europea è ora disponibile un vasto assortimento di strumenti e di risorse per la formazione in materia di genere. Tuttavia, preoccupano sia la natura volontaria e specifica di gran parte della formazione sia la mancanza di monitoraggio e di valutazione riguardo agli effetti di tale formazione. Ben poco si sa sui tassi di partecipazione, sui risultati, sulle conseguenze e sugli impatti. La ricerca mostra che per essere più utile la formazione in materia di genere deve spingersi oltre il livello generico per includere una formazione più approfondita e orientata a progetti o ambiti politici specifici. Tale passaggio deve includere esempi pratici e strumenti concreti che possono essere utilizzati per sviluppare esempi di prassi efficace tratti dall'apprendimento partecipativo ed esperienziale, supportati dalla valutazione sistematica dell'efficacia. Solo così il settore avrà infatti una migliore opportunità di influenzare la definizione delle politiche e la realizzazione pratica dei programmi.

Lo spostamento strategico verso la diversità e l'intersezionalità implica la necessità di includere tali concetti nella formazione in materia di genere. Tuttavia, quest'area è ben lungi dall'essere chiaramente definita e gli approcci per l'inclusione della diversità nei programmi di formazione necessitano di un ulteriore

sviluppo basato su una più approfondita riflessione, analisi e ricerca.

Standardizzare la qualità della formazione

La ricerca ha evidenziato le notevoli differenze nei background e nelle qualifiche professionali dei formatori in materia di genere. Gli ambiti di competenza offerti dai formatori in materia di genere in seno all'Unione europea sono anch'essi molteplici, con chiare concentrazioni in determinati settori (come l'istruzione o la formazione o l'occupazione e gli affari sociali) che rispecchiano le priorità stabilite nell'affrontare le disparità in taluni contesti politici. Si potrebbe sostenere che tali differenze siano importanti nel fornire una risposta alla domanda di formazione e che hanno favorito lo sviluppo di un «settore» piuttosto ampio di professionisti della formazione in materia di genere. Al contempo, vi sono alcune prove che dimostrano come l'assenza di criteri comuni o di standard minimi per la competenza in materia di genere possa avere un impatto negativo sull'effetto di trasformazione dell'integrazione di genere.

A ciò si aggiunga che le istituzioni e le organizzazioni che commissionano la formazione in materia di genere non dispongono generalmente di quadri di riferimento che possano aiutarle a decidere quale sia la formazione più adatta alle loro esigenze. Né possono avvalersi di orientamenti che le guidino attraverso il processo di ricerca e selezione di servizi formativi di qualità. Pertanto, nella pratica, gli standard qualitativi per la formazione in materia di genere e i formatori in materia di genere devono essere ulteriormente indagati allo scopo di incoraggiare un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse umane e finanziarie a disposizione per sviluppare l'integrazione di genere. Tra i risultati principali emersi dalla ricerca si annovera il bisogno di determinare le capacità e le competenze dei formatori, di offrire formazione per i formatori in materia di genere e di standardizzare i contenuti, la metodologia e la valutazione.

In alcuni Stati membri sono già stati compiuti progressi verso la definizione di standard per la formazione in materia di genere e la sua realizzazione. Esiste l'opportunità di mettere a frutto tali sviluppi, utilizzando i metodi di apprendimento tra pari per trasferire le



esperienze a livello di Unione europea. Ciò permetterebbe di sfruttare al massimo, da subito, i potenziali vantaggi e le opportunità di standard armonizzati.

Guardando al futuro

Per affrontare le problematiche individuate in precedenza, occorre considerare l'opportunità di agire nei seguenti ambiti:

- condividere conoscenze ed esperienze riguardanti gli approcci efficaci nei diversi comparti della politica e il ricorso all'apprendimento partecipativo ed esperienziale tra esperti e formatori in materia di genere;
- contribuire al dibattito in corso sugli standard qualitativi per la formazione in materia di genere a livello di Unione europea, gettando ponti tra i formatori in materia di genere, i ricercatori accademici e i responsabili delle politiche;
- dare seguito al lavoro in corso per definire i criteri di valutazione delle risorse e dei programmi di formazione in materia di genere;
- perseguire un livello certo di istituzionalizzazione e di espressione operativa dello sviluppo di capacità per l'integrazione di genere. La formazione in materia di genere dev'essere considerata e concepita come parte di una più vasta «strategia per lo sviluppo di capacità» che include attività post-formazione, sistemi di monitoraggio e cambiamenti nell'organizzazione;
- sostenere e promuovere la formazione per i formatori. Occorre prestare ulteriore attenzione alla necessità di elaborare un sistema di qualificazione/certificazione a livello di Unione europea per i formatori in materia di genere ed eventualmente sviluppare un programma di formazione a livello di UE per i formatori in materia di formazione (TPOT);
- promuovere il dialogo su come includere la diversità e l'intersezionalità nei programmi di formazione in materia di genere, condurre attività di ricerca;
- diffondere i risultati e gli strumenti di ricerca in questo campo;
- indagare e comunicare i vantaggi prodotti dalla formazione in materia di genere;
- continuare a raccogliere strumenti e metodi di formazione in materia di genere che siano in grado di dare una risposta efficace alle esigenze delle parti interessate e alle sfide che si trovano ad affrontare nell'ambito dell'integrazione di genere.



www.eige.europa.eu

Altri risultati dello studio sono disponibili sul sito web dell'EIGE (<http://www.eige.europa.eu>) e includono:

- la relazione finale dello studio di mappatura;
- 28 schede nazionali per gli Stati membri dell'UE e la Croazia;
- cinque schede di riferimento;
- una relazione sulle riflessioni emerse dalle discussioni online;
- la banca dati dell'EIGE dei formatori in materia di genere e delle organizzazioni per la formazione in materia di genere;
- la banca dati dell'EIGE delle risorse per la formazione in materia di genere.

ISBN 978-92-9218-207-6



9 789292 182076

