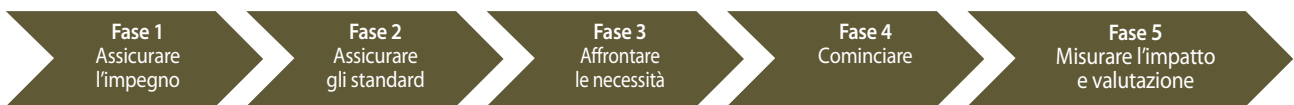




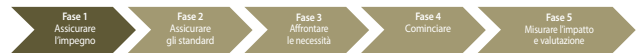
Formazione di genere: un approccio graduale alla qualità

- **Che cos'è la formazione di genere?** La formazione di genere è uno strumento volto a sostenere i responsabili delle politiche nei processi di integrazione della prospettiva di genere nelle politiche e nei programmi.
- **Perché la formazione di genere?** Lo scopo della formazione di genere è rendere gli stakeholders maggiormente sensibili e consapevoli rispetto alle istanze di parità di genere, sviluppando le loro competenze sulle relative questioni e mettendoli in condizione di promuovere a tutti i livelli gli obiettivi di parità di genere nel loro lavoro.
- **Perché ne abbiamo bisogno?** L'uguaglianza tra donne e uomini è un valore fondamentale dell'Unione europea (UE). Integrare questo principio in tutte le proprie attività è uno degli obiettivi generali dell'UE. La formazione di genere aiuta gli attori chiave ad acquisire le conoscenze e competenze necessarie per realizzare tale obiettivo.
- **Di che cosa tratta questa scheda?** Sulla base degli elementi raccolti durante lo studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) "Gender training in the EU: Mapping, research and stakeholders' engagement (2012-2013)" [Formazione di genere nell'Unione europea: mappatura, ricerca e coinvolgimento delle parti interessate (2012-2013)], la presente scheda illustra le cinque fasi chiave da seguire nel delineare i programmi di formazione di genere nelle attività delle autorità pubbliche.

Formazione di genere: approccio in cinque fasi alla qualità

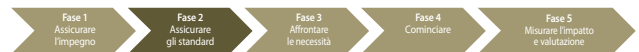


FASE 1. Assicurare l'impegno: a che cosa serve il coinvolgimento degli alti dirigenti?



Quale strategia per conseguire l'uguaglianza di genere, il mainstreaming di genere comporta un processo di promozione del cambiamento nelle politiche, nelle strategie e nelle attività. Per assicurarne la continuità nelle politiche nazionali, regionali e/o locali e settoriali, i funzionari pubblici devono possedere le conoscenze e le capacità tecniche per affrontare le questioni di genere. A tal fine, l'impegno istituzionale verso il mainstreaming di genere e il sostegno da parte dei dirigenti sono fondamentali per permettere al personale di partecipare alle sessioni di formazione di genere e di avere il tempo e lo spazio necessario per riflettere su come tale formazione influisca sul loro lavoro quotidiano. Il successo della formazione dipende pertanto dalla capacità dei dirigenti di comprendere che l'attuazione del mainstreaming di genere richiede una specifica conoscenza e un investimento nello sviluppo delle competenze del personale.

FASE 2. Assicurare gli standard: che cosa si deve considerare nel commissionare una formazione di genere?



Alla luce del diverso background dei soggetti erogatori di formazione di genere, le autorità committenti devono avere adeguata informazione per decidere con consapevolezza e competenza sulle modalità di commissione della formazione. Al momento non esistono linee guida comuni a supporto delle istituzioni committenti nell'ambito del processo di ricerca e selezione di servizi formativi di qualità. Tuttavia, il dibattito in corso sugli standard di qualità e sui criteri di valutazione delle competenze di formatori e formatrici di genere offre alcune indicazioni su quali aspetti prendere in considerazione quando si commissiona un servizio formativo di genere. Le questioni da considerare prima di commissionare servizi formativi comprendono:

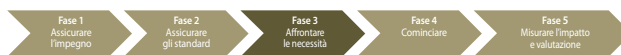
- **Contenuti e materiali:** a quali temi siamo più interessati? Quali materiali didattici sarebbero i più appropriati al nostro caso?
- **Metodologia:** quale sarebbe il miglior approccio per raggiungere gli obiettivi della formazione? Quale prassi sarebbe più adeguata alle nostre esigenze?
- **Profilo del formatore:** quali conoscenze, capacità e competenze deve avere un formatore di genere? Come possono essere verificate?

Il Portogallo ha stabilito degli standard di formazione, cosiddetti "di riferimento", a livello nazionale. Gli organismi che intendono richiedere fondi pubblici per fornire formazione di genere o formare i formatori devono soddisfare tali standard.

La banca dati dei formatori di genere dell'EIGE dà accesso ad un'ampia piattaforma di formatori e formatrici europei con diverse esperienze metodologiche e tematiche e consente alle autorità che commissionano servizi formativi di genere di lavorare con formatori che dispongono della necessaria esperienza nelle proprie aree politiche. Disponibile all'indirizzo: <http://www.eige.europa.eu>



FASE 3. Affrontare le necessità: quali sono le necessità che trovano risposta nella formazione di genere?

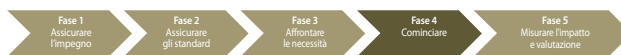


È fondamentale che chi commissiona la formazione di genere individui i problemi da affrontare con tale formazione e i risultati che intende raggiungere. Prima dell'avvio di una formazione di genere, si potrebbe chiedere al personale di specificare quali sono i propri fabbisogni e le proprie aspettative nei confronti dei seminari nonché la motivazione a partecipare alla formazione. Un simile approccio aiuta a strutturare le sessioni di formazione e a svilupparne i contenuti tematici sulla base degli interessi dei potenziali gruppi di partecipanti.

"Quindi non inizio con la formazione, ma con una serie di domande per assicurarmi che il servizio da noi fornito sia rivolto realmente a tutti e con la stessa qualità per tutti."

Kajsa Svalery, amministrazione comunale di Gävle, Svezia
Estratto dalla discussione online sulla formazione di genere dell'EIGE, 25-26 settembre 2012

FASE 4. Cominciare: qual è il migliore proccio per innescare un cambiamento?



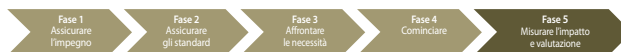
- **Contenuti e materiali:** l'utilizzo di strumenti personalizzati e l'illustrazione di buone prassi in specifiche aree politiche e decisionali sviluppa la capacità del personale di integrare una prospettiva di genere nel proprio ambito di lavoro. Non vanno trascurate neppure le questioni relative alla diversità e alla intersezionalità.
- **Metodologia:** tanto la formazione generica quanto quella personalizzata su questioni di genere sono necessarie per rispondere alle necessità dei partecipanti alla formazione. Sarebbe meglio se la formazione generale fosse seguita da seminari che offrano l'opportunità al personale che ha seguito la formazione di approfondire l'importanza delle considerazioni in materia di genere nelle proprie aree politico-decisionali. Approcci metodologici innovativi, finalizzati all'integrazione di genere nelle politiche e nei programmi dovrebbero essere presi in considerazione.
- **Profilo del formatore:** in alcuni Stati membri dell'Unione Europea sono stati individuati gli approcci necessari per definire standard qualitativi a livello nazionale. Alcuni esempi delle capacità, conoscenze e competenze chiave che i formatori di genere devono possedere si possono trovare nello studio dell'EIGE "Formazione sulle questioni di genere nell'Unione europea: mappatura, ricerca e coinvolgimento delle parti interessate (2012-2013)".

La formazione di genere:

- fornisce fatti, cifre e indicatori sulla situazione economica e sociale di uomini e donne;
- favorisce l'autoriflessione e la consapevolezza di sé e aiuta a definire l'identità personale e sociale;
- aiuta a comprendere l'origine e i meccanismi degli stereotipi in materia di genere;
- crea atteggiamenti e comportamenti anti-discriminatori;
- presenta l'uguaglianza di genere in un contesto giuridico globale;
- aiuta a integrare le considerazioni e le prospettive legate al genere;
- illustra l'ampio e diversificato contesto dell'uguaglianza di genere.

"Quality Standards Concerning the Content of Gender Equality Training
Acting Pro(e)quality Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU Pro(E)quality EQUAL Transnational Cooperation, 2007"
Disponibile nella banca dati dell'EIGE all'indirizzo: <http://www.eige.europa.eu>

FASE 5. Misurare impatto e valutazione: che seguito dare?



Costruire competenze e diffondere la consapevolezza su questioni di genere richiede tempo e un lavoro costante. Per agevolare tale processo, è fondamentale definire il risultato che si desidera raggiungere e valutare se e come sia stato raggiunto. Ciò può avvenire attraverso la formulazione degli obiettivi della formazione di genere in termini di: 1) competenze che saranno sviluppate e 2) cambiamenti da introdurre nell'organizzazione e nell'offerta di servizi e/o politiche. Di conseguenza, il monitoraggio e la valutazione sistematica della formazione di genere aiutano a valutare l'efficacia della formazione nel realizzare tali obiettivi, a individuare dove e quali ulteriori interventi siano necessari nonché a dimostrare l'impatto a lungo termine e i benefici della formazione di genere. Tali evidenze sono fondamentali nel momento in cui si illustra la rilevanza della formazione di genere ai dirigenti ed al management e si afferma che il mainstreaming di genere è una responsabilità comune a tutti i lavoratori.

In seno all'**Organizzazione mondiale della sanità (OMS)**, i partecipanti alla formazione sono sottoposti a un follow-up dopo sei mesi per rilevare in che modo essi utilizzano le competenze e le conoscenze acquisite durante la formazione di genere. I partecipanti negli uffici nazionali dell'OMS si impegnano a intraprendere azioni specifiche per integrare le questioni di genere nelle proprie aree di lavoro. I progressi sono misurati in funzione dei passi avanti compiuti dai programmi nazionali nell'affrontare le questioni di genere nel rispettivo ambito di lavoro.

Altri esempi di valutazione della formazione di genere si possono trovare nella banca dati delle risorse dell'EIGE all'indirizzo: <http://www.eige.europa.eu>

Ulteriori informazioni sullo studio

La presente scheda contiene informazioni pratiche sull'offerta di formazione di genere riassumendo i risultati della ricerca condotta nell'ambito del progetto dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) su questa tipologia di formazione nell'Unione europea. Lo studio ha raccolto informazioni sulla formazione di genere nei 27 Stati membri dell'UE e in Croazia. Si propone, inoltre, di favorire il dialogo tra i responsabili delle politiche, i formatori e i ricercatori su come utilizzare la formazione di genere per supportare con consapevolezza i processi politici nell'UE e negli Stati Membri.

Le informazioni si basano su ricerche e su interviste a stakeholder condotte da ICF GHK in tutti gli Stati Membri dell'UE e in Croazia tra febbraio e aprile 2012 nonché sulla discussione on-line tenutasi a settembre 2012. Né l'EIGE né alcuna persona che agisca per suo conto potranno essere ritenute responsabili del contenuto delle informazioni riportate nella presente pubblicazione.

Ulteriori informazioni sull'EIGE

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere è un'agenzia dell'Unione europea che sostiene i responsabili delle politiche e tutte le istituzioni interessate nei loro sforzi per realizzare l'uguaglianza tra donne e uomini, fornendo loro competenze specifiche e informazioni comparabili e attendibili sull'uguaglianza di genere in Europa. Maggiori informazioni all'indirizzo <http://www.eige.europa.eu>

MH-31-12-219-IT-C
10.2839/57290

ISBN 978-92-9216-197-0



9 789292 181970