



Formazione di genere: fattori che contribuiscono a un'attuazione efficace e relative sfide

«Quando si tratta di Formazione di genere, una formazione scadente è spesso peggio della mancata formazione.»

Isabel Romao, Commissione per la cittadinanza e l'uguaglianza di genere, Portogallo

Estratto dalla discussione online dell'EIGE sulla formazione sulle questioni di genere, 25/26 settembre 2012

L'integrazione di genere è inserita nell'agenda politica a livello internazionale ed europeo dal 1995. Pur essendo un impegno politico per la maggior parte degli Stati Membri dell'Unione europea, i responsabili della sua attuazione spesso non dispongono delle conoscenze in materia di genere e delle competenze specifiche necessarie per l'implementazione di strategie di mainstreaming di genere. Attualmente l'EIGE sta conducendo uno studio dal titolo «Gender training in the EU: Mapping, research and stakeholders' engagement (2012 – 2013)» [Formazione di genere nell'Unione europea: mappatura, ricerca e impegno degli stakeholder] (2012 – 2013)]. Tale studio ha lo scopo di migliorare la qualità della formazione di genere nell'Unione europea attraverso la condivisione di conoscenze, strumenti ed esperienze. Sulla base degli elementi raccolti nel corso del progetto dell'EIGE, la presente scheda illustra alcuni esempi di approcci alla formazione di genere che hanno funzionato e mostra le sfide principali che devono essere affrontate quando ci si propone di sostenere l'integrazione di genere con attività di formazione.

Quali fattori contribuiscono a un'efficace formazione sulle questioni di genere?

Integrare la formazione sulle questioni di genere nella politica nazionale per l'uguaglianza di genere

Alcuni Stati membri dell'Unione europea stanno dimostrando un impegno verso l'integrazione di genere, supportato dall'esplicita identificazione dello sviluppo delle competenze nel personale quale condizione preliminare per un'attuazione efficace. Tali impegni sono definiti dettagliatamente nei piani di azione nazionali.

Finlandia: la formazione per l'integrazione di genere, così come l'ampliamento dell'offerta di informazioni sull'uguaglianza di genere, costituisce una componente fondamentale del piano di azione finlandese per l'uguaglianza di genere. Tutti i ministeri sono tenuti a offrire una formazione sull'integrazione di genere ai direttori e membri del personale.

Lussemburgo: il piano d'azione nazionale di genere per il 2009 – 2014 comprende un impegno a sviluppare ulteriormente la formazione sull'integrazione di genere. Dal 2011 tutti i nuovi funzionari statali devono frequentare 6-8 ore di.

Portogallo: il piano d'azione per l'uguaglianza di genere, la cittadinanza e la non discriminazione (2011-2013) prevede la diffusione dell'integrazione di genere e la formazione dei funzionari pubblici sull'integrazione e sull'uguaglianza di genere.

Tutti i governi dell'Unione Europea e la Croazia devono stanziare risorse adeguate per sostenere i propri obiettivi di integrazione di genere, tra i quali si annovera l'offerta di una formazione di genere che vada ben oltre singole sporadiche iniziative.

Adattare la formazione sulle questioni di genere al contesto e alle necessità dei partecipanti

La formazione di genere sarà tanto più efficace e rilevante se verrà adattata al contesto professionale, sociale e culturale in cui deve essere messa in atto. Ulteriori aspetti da considerare sono poi il background e i fabbisogni delle persone che vengono formate. Gli approcci di apprendimento sperimentale e partecipativo alla formazione di genere sono spesso più efficaci dell'apprendimento tramite moduli in libri di testo, in quanto favoriscono la discussione e la riflessione personale. Ove possibile, ci si dovrebbe avvalere di esempi pratici tratti dalle esperienze personali dei partecipanti e si dovrebbe assicurare che vi sia tempo sufficiente per rispondere a qualsiasi eventuale domanda.

È necessario che tanto la formazione generica quanto quella più specifica di genere affrontino le diverse necessità dei partecipanti alla formazione. La formazione deve concentrarsi sull'applicazione pratica dell'integrazione di genere e sviluppare in chi vi ha partecipato la capacità di integrare le considerazioni sulle questioni di genere nei rispettivi ambiti di lavoro. Strumenti, buone prassi e attività personalizzate per le aree politiche delle persone in formazione favoriscono l'impegno personale e contribuiscono più efficacemente ai cambiamenti nell'ambito del comportamento, dell'organizzazione, della politica e dei programmi che sono al centro della formazione sulle questioni di genere.

Spagna: i professionisti responsabili della pianificazione e della gestione dei servizi sanitari e i responsabili dell'area sanitaria degli organismi per l'uguaglianza possono partecipare a un corso articolato in quattro unità, dedicate alle prospettive di genere in ambiti quali la sanità, la ricerca medica, gli interventi della sanità pubblica nell'assistenza sanitaria e l'integrazione di genere nella politica sanitaria.



Riconoscere gli squilibri di potere è una parte fondamentale della formazione sulle questioni di genere

L'approccio adottato verso una formazione efficace sulle questioni di genere deve coinvolgere in attività di formazione sia le donne sia gli uomini e stimolare discussioni aperte sul modo in cui gli stereotipi di genere e le aspettative sociali condizionano entrambi i sessi. Una buona formazione in materia combina teoria e pratica, identificando le gerarchie di genere e promuovendo la comprensione di come vengano perpetuate al fine di innescare cambiamenti a livello istituzionale e individuale.

«Dobbiamo offrire la formazione in un modo che sia comprensibile tanto alle donne quanto agli uomini».

Tomas Wetterberg, Uomini per l'uguaglianza di genere, Svezia

«Vedo un rischio quando parliamo degli uomini in termini di «loro» e «noi». Maschile e femminile non sono regole, ma regolari condizionamenti... E noi dobbiamo parlare dell'uguaglianza di genere come di una cosa per tutti, e che interessa ciascuno di noi in un modo diverso».

Kajsa Svalery, amministrazione comunale di Gävle, Svezia

Un elemento chiave della formazione di genere è il riconoscimento che il genere si interseca con altri elementi dell'identità individuale (per es. etnia, sessualità, classe sociale, età, religione). Lo spostamento delle politiche verso l'intersezionalità e la diversità che si può osservare in alcuni Stati rispecchia una crescente richiesta di attenzione per le cause strutturali della disuguaglianza. Maggiori informazioni ed esercizi pratici sui concetti di intersezionalità e diversità si possono trovare nella banca dati delle risorse per la formazione di genere dell'EIGE. <http://www.eige.europa.eu>.

Competenze di base per i formatori su questioni di genere

Le competenze di base necessarie ai formatori per sviluppare processi efficaci sono:

- comprensione dei processi sociali, delle dinamiche di gruppo, dei meccanismi di inclusione ed esclusione;
- comprensione del ruolo di leadership e governance; e
- consapevolezza di come si affronta la «diversità» a livello personale.

«Compendium of Theory, Practice and Quality Standards for Gender Workers» (Compendio di teoria, pratica e standard di qualità per i lavoratori impegnati nelle questioni di genere)

Un programma di sviluppo dei lavoratori impegnati nelle questioni di genere, progetto GemTrEx, disponibile nella banca dati delle risorse dell'EIGE per la formazione sulle questioni di genere all'indirizzo <http://www.eige.europa.eu>

Quali fattori possono migliorare l'offerta di formazione di genere?

Per sviluppare le competenze degli attori principali a livello di processi decisionali, è necessario:

- stanziare risorse finanziarie adeguate;
- dimostrare al personale la rilevanza della formazione;
- impiegare formatori competenti in materia di genere;
- riservare tempo sufficiente per la formazione;
- affidare ai dirigenti il compito di dare prova del proprio impegno a sviluppare la competenza del personale sulle questioni di genere.

«Nel nostro paese gli stereotipi di genere sono ancora presenti e per contrastarli occorre una volontà politica».

Ines Palacios Campos, Istituto spagnolo della Donna

Estratto dalla discussione online EIGE sulla formazione sulle questioni di genere, 25/26 settembre 2012

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-31-12-220-IT-C
10.2839/58663

ISBN 978-92-9218-202-1



9 789292 182021