

## **Rete Comitati pari opportunità Agenzie ambientali Coordinamento nazionale**

### **PROPOSTA METODOLOGICA**

**BUONE PRASSI DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

**SVILUPPO DELLA CULTURA DI GENERE**

**CONOSCENZA DELLA NORMATIVA A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITA' E SUI  
CONGEDI PARENTALI, SUA APPLICAZIONE**

**SENSIBILIZZAZIONE DELLA DIRIGENZA**

**ATTUAZIONE DEL MAINSTREAMING**

**FORMAZIONE IN**

**FORMAZIONE OUT**

### **PERCHE' FORMAZIONE**

La Formazione rappresenta una delle più importanti e strategiche leve per radicare e meglio diffondere, al fine di renderla tangibile e introiettata nei pensieri e agita nelle azioni, la cultura di genere e allo stesso tempo è un mezzo insostituibile per realizzare, nella concretezza, le pari opportunità nella vita sociale, culturale ed economica.

La Formazione delle **PARI OPPORTUNITA'** deve essere vissuta come una Vision dello sviluppo organizzativo, Vision che andrà a delineare una condizione positiva futura, "anima" che alimenta la realizzazione del Progetto che si andrà configurare come uno degli elementi fondamentali necessari al cambiamento di clima interno al fine di iniziare un percorso rivolto alla ricerca del Benessere lavorativo.

La necessità e la validità della funzione della formazione è dimostrata anche dalle realtà oggettive delle nostre Agenzie, attraverso i dati statistici raccolti annualmente, che permettono nell'immediato un iniziale studio dell'analisi di genere come dato elementare che ogni Agenzia ha a disposizione nella forma, attualmente, più semplice, delineando già così una fotografia dell'esistente, caricata di significati non solo simbolici ma indicativi della necessità di intervenire proprio a favore dei soggetti che, per numerosità collettiva, evidenziata dalle percentuali statistiche, risultano in evidente stato di discriminazione.

Lo scenario che abbiamo è quindi rappresentativo di un sistema, quello lavorativo, che più che mai necessita di una conoscenza approfondita dei

diritti e dei doveri, una informazione costante delle norme e delle loro applicazioni ed una formazione sempre più mirata che generi consapevolezza, autostima e che elimini pregiudizi e stereotipi radicati non solo nelle vecchie generazioni di lavoratori/lavoratrici dirigenti e non, ma soprattutto, per paradosso, che trova forme di ramificazione nelle nuove generazioni. Spesso, infatti, giovani donne e uomini confondono le pari opportunità con il significato negativo dell'emancipazione, negando proprio per la non-conoscenza le prime a favore di quest'ultima.

Ecco che la riflessione propedeutica alla definizione di una proposta metodologica condivisa a livello di sistema agenziale ha messo in evidenza i problemi e ha delineato la necessità di definire alcune "istruzioni all'uso" di un modello base di Formazione: un kit, che sia condiviso da tutte le Agenzie della Rete del coordinamento nazionale e, ci auguriamo, anche da quelle che ancora non sono presenti.

Tale modello ci permetterà non solo di disporre di un metodo formativo simile e comparativo, ma permetterà di procedere in itinere ad una raccolta, elaborazione ed analisi dei dati disponibili, procedendo in questa ricerca empirica vissuta e sperimentata, quindi non definita ma aperta e rispettosa delle singole realtà costituite e complesse quali sono le nostre Agenzie, nel rispetto dei principi e delle finalità della vigente normativa: "Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del ministro per i diritti e le pari opportunità" (G.U. 27 luglio 2007, n. 173), il cui scopo consiste nel superamento degli stereotipi e nel raggiungimento dell'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità intese come risorsa e come valore.

Tali finalità sono da perseguire attraverso strumenti quali l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio, l'avvio della pratica del bilancio di genere al fine di allocare le risorse sui servizi in funzione delle esigenze di uomini e donne per andare ad individuare una sempre più diffusa pratica di Rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Occorre iniziare, per entrare nel vivo della nostra Proposta Metodologica, dall'**ANALISI DELLO SCENARIO** individuando:

- a) Obiettivi specifici
- b) Risultati attesi
- c) Azioni e progetti

I suddetti elementi, di cui si sostanzia la struttura della Proposta Metodologica, sono stati individuati:

- ⇒ a partire dai fattori di criticità e dai problemi prioritari individuati in seguito all'indagine qualitativa (questionari) e quantitativa (dati dell'analisi di genere) svolta dai CPO agenziali
- ⇒ in funzione degli obiettivi individuati, quali "scenari di cambiamento" in positivo delle condizioni negative di contesto riscontrate
- ⇒ in relazione a precisi ambiti strategici di intervento, a loro volta definiti nella fase di analisi del contesto organizzativo dell'Agenzia
- ⇒ coerentemente ai nessi di causa-effetto rilevabili tra gli aspetti problematici (fattori di criticità) presi in esame ed i loro fattori determinanti.

Obiettivi e relative azioni, infine, sono stati individuati e scelti - nell'ambito di una scala di priorità - in base ai seguenti criteri principali:

- ⇒ criterio di rilevanza degli obiettivi in relazione allo scopo principale della Proposta Metodologica
- ⇒ criterio di coerenza interna (relativa a finalità ed obiettivi del Progetto Formazione CPO) ed esterna (relativa alle politiche generali del Sistema agenziale)
- ⇒ criterio di fattibilità e di sostenibilità degli interventi (ovvero capacità degli attori della Rete di governare i processi e di reperire le risorse necessarie)
- ⇒ coerenza e compatibilità con le procedure del SGQ per la certificazione/accreditamento delle singole Agenzie coinvolte (ipotesi di attivazione di un Gruppo di lavoro o raccordo con Gruppo di lavoro formazione in AssoArpa)

### III CONGRESSO NAZIONALE

Abbiamo individuato 7 passaggi fondamentali o tappe (milestones) affinché si possano conseguire le condizioni di piena operatività:

1. Analisi dati oggettivi e soggettivi
2. modalità di erogazione della formazione
3. modalità di accesso/fruizione della formazione
4. progettazione dei "moduli specifici obbligatori"
5. raccolta e analisi dei risultati della formazione erogata
6. modifica dei questionari di gradimento somministrati ai partecipanti secondo le indicazioni del SGQ con l'indicazione di genere M/F
7. riunione annuale specifica a livello di rete coordinamento nazionale CPO dedicata alla Formazione (confronto e progettualità sul tema Formazione-CPO)

Inoltre è evidente che tali obiettivi mirano a:

1. completare lo sviluppo organizzativo (strutturale e funzionale) dei CPO Agenziali
2. attivare processi di integrazione (organizzativa ed operativa) tra i CPO agenziali
3. incrementare i processi di innovazione tecnologica ed organizzativa, al fine di meglio individuare le modalità di formazione da indicare nei Piani di Azioni Positive

### **OBIETTIVI SPECIFICI**

- ⇒ ottenere un livello più elevato e maggiormente diversificato di conoscenze e competenze all'interno dei CPO agenziali
- ⇒ conseguire una visibilità interna che consenta di sviluppare processi formativi funzionali alle esigenze specifiche dei componenti e di capitalizzare e condividere saperi e buone prassi già esistenti nel contesto organizzativo dei CPO agenziali

### **RISULTATI ATTESI**

- ⇒ 1 - individuazione di aree di fabbisogni formativi comuni tra le Agenzie appartenenti alla Rete Coordinamento nazionale CPO

### III CONGRESSO NAZIONALE

- ⇒ 2 - Conoscenza dei fabbisogni formativi funzionali ai processi di innovazione/sviluppo individuati dalla Proposta Metodologica Formazione CPO
- ⇒ 3 - Incremento delle conoscenze e competenze dei componenti dei CPO agenziali
- ⇒ 4 - Condivisione di competenze esistenti, best practices ed eccellenze dei singoli CPO in tutto il sistema RETE COORDINAMENTO NAZIONALE CPO
- ⇒ 5 - Disponibilità di strumenti e tecniche per realizzare processi di apprendimento organizzativo, anche a distanza (piattaforme di e-learning, processi di trasferimento di esperienze, knowledge management, etc.), in grado di favorire la formazione continua e uno sviluppo peculiare di competenze ed abilità.

### **ATTIVITA'**

- ⇒ 1 - Ricerche e studi diretti all'individuazione di aree di fabbisogni formativi comuni esistenti all'interno del contesto degli CPO agenziali (ipotesi di attivazione di un gruppo di lavoro)
- ⇒ 2 - Progettazione e realizzazione di percorsi formativi, anche di tipo integrato, funzionali a soddisfare i fabbisogni di conoscenze ed abilità rilevabili nel contesto delle PARI OPPORTUNITA'/CULTURA DI GENERE
- ⇒ 3 - Realizzazione percorsi di trasferimento di buone prassi e di competenze tra i componenti della Rete CPO-NAZIONALE
- ⇒ 4 - Progettazione, realizzazione e sperimentazione di piattaforme di FAD (formazione a distanza), funzionali a sviluppare percorsi di formazione e/o di sostegno consulenziale e/o di tutoring operativo.

## **PROGETTI:**

### **1 - TRIANGOLO DELLA FORMAZIONE A-B-C**

#### **FORMAZIONE "In".**

dedicata esclusivamente alle Pari Opportunità:

A) Formazione INTERNA rivolta ai componenti del CPO, che deve essere necessariamente di secondo livello e molto segmentata, finalizzata al rafforzamento delle conoscenze applicative di norme, leggi, pratiche e comparazioni di modelli e modalità operative presenti in altre realtà con CPO consolidati ed attivi

B) Formazione ESTERNA rivolta al personale della dirigenza / corsi base di alfabetizzazione

C) Formazione ESTERNA rivolta al personale del comparto e alle P.O./ corsi base di alfabetizzazione

Individuazione di figure/interlocutori/soggetti per la progettazione e realizzazione di iniziative quali consigliere di Parità, docenti universitarie, ed esperte del settore. Incentivare e favorire anche iniziative formative in modalità e-learning.

### **2 - FORMAZIONE "Out":**

Consiste nella normale attività di erogazione di Formazione/aggiornamento, finalizzata agli ambiti professionali. Il CPO deve monitorare la partecipazione delle persone alle iniziative formative per verificare eventuali situazioni di discriminazione.

Garantire parità nella partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza [par. VI punto a) della direttiva interministeriale 23 maggio 2007].

Progettazione dei moduli specifici obbligatori strumentali allo sviluppo di una cultura di genere, innanzi tutto attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle PO e sui congedi parentali in TUTTI I PROGRAMMI

FORMATIVI mirati alla diffusione e alla conoscenza delle tematiche connesse alle pari opportunità/congedi parentali [par. VI punto b) della direttiva interministeriale 23 maggio 2007 -> art. 7 comma 4, D. Lgs. 165/2001].

Produzione di statistiche ripartite per genere.

### **3 - COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE - CONOSCENZA:**

Modelli di erogazione della formazione e modelli di comunicazione della Formazione. Forme efficaci, dirette e trasparenti per un'offerta formativa che segua i principi di parità di genere e di uguaglianza nel cogliere i miglioramenti individuali e collettivi generati dal nuovo sapere

Calendarizzare una riunione annuale a livello di rete coordinamento nazionale CPO dedicata alla Formazione per una prassi di analisi, verifiche e individuazione di percorso di ricerca

Formare all'interno dei CPO delle figure di Formatori

### **SINTESI DELLA**

### **PRESENTAZIONE PROPOSTA METODOLOGICA: 7 punti chiave**

**1. base di partenza: analisi DATI OGGETTIVI E DATI SOGGETTIVI**  
(SLIDE 1) DATI OGGETTIVI: L'ANALISI DI GENERE: n. ore fruite pro capite (annuale /storico), per genere M/F, per profilo professionale; risorse economiche impiegate...

DATI SOGGETTIVI – QUESTIONARI: output: aspettative di formazione, criticità, esigenze.

L'integrazione delle due raccolte ci offre un quadro certo dei bisogni più evidenti da colmare al fine di predisporre nel Piano di Formazione annuale il fabbisogno necessario ed il relativo budget.

**2. MODALITÀ DI EROGAZIONE** della formazione: A CHI E "COME" [contenuti e strumenti] fare formazione, cioè soggetti destinatari e modalità: formazione in generale e formazione in tema di pari opportunità (c.d. TRIANGOLO DELLA FORMAZIONE: CPO - DIRIGENTI – COMPARTO).

(Es. inserimento della formazione in tema di PO tra gli obiettivi dirigenziali).

**3. MODALITÀ DI ACCESSO/FRUIZIONE** della formazione, individuazione dei partecipanti, garanzia di PARITA' nell'accesso e garanzia di PARTECIPAZIONE DELLE PROPRIE DIPENDENTI ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro PRESENZA [par. VI punto a) della direttiva interministeriale]. Sostenere efficaci modalità di COMUNICAZIONE delle iniziative formative (del Piano annuale di formazione e delle singole iniziative).

**4. PROGETTAZIONE DEI "MODULI SPECIFICI OBBLIGATORI"**, così come previsto dalla direttiva interministeriale 23 maggio 2007.

**5. raccolta e analisi dei RISULTATI** della formazione erogata; INDIVIDUAZIONE DI NUOVE MODALITA'; sistemi e metodologie di valutazione della formazione; VALUTAZIONE: ricerca di individuazione di indici.

**6. MODIFICA** dei questionari di gradimento somministrati ai partecipanti secondo le indicazioni del SGQ con l'indicazione di genere M/F.

**7. RIUNIONE ANNUALE SPECIFICA** a livello di rete coordinamento nazionale CPO dedicata alla Formazione (confronto e progettualità sul tema Formazione-CPO)