

Linee Guida per le realizzazione di procedure di qualità delle attività formative attente alle pari opportunità per tutti e al *mainstreaming* di genere

Il Regolamento e il Dispositivo regionale per l'accreditamento

L'art. 3 del Regolamento prevede che tra i requisiti di accesso, la Struttura formativa (ente di formazione, Istituto scolastico, Università, Centri Territoriali Permanenti) si impegni ad assumere il *mainstreaming* di genere come modalità trasversale di governo delle proprie politiche di gestione delle risorse umane e di promozione delle attività di formazione e/o orientamento.

Definizione di *mainstreaming* di genere

Il concetto applicato ad una Struttura formativa può essere così interpretato:

la considerazione del punto di vista di genere in tutte le politiche e scelte operative della Struttura per raggiungere le pari opportunità per lo sviluppo personale, professionale, per la valorizzazione delle competenze, per lo sviluppo professionale e di occupabilità di uomini e donne in eguale misura. Quindi sono due gli ambiti di cui tenere conto. Da un lato il *mainstreaming* attiene alla politica di gestione delle risorse umane interne/esterne al Soggetto , dall'altro riguarda le modalità e le procedura attraverso le quali si realizzano percorsi di formazione.

Tale impegno viene formalizzato all'interno del documento: *"Richiesta di avvio procedura di accreditamento delle attività formative"*

Assicurare la presenza di metodologie di intervento non neutre, ma attente alla differenza di genere, all'interno dei seguenti processi (così come previsto dal Dispositivo di accreditamento):

- Indicatore A.1.5: analisi e definizione dei fabbisogni
 - Indicatore A.1.6: progettazione di attività formative
 - Indicatore A.1.7: monitoraggio e valutazione
-
- Presenza dell'ottica di genere nelle modalità di gestione dei processi di cui sopra in riferimento a:
 - finalità/obiettivi del processo;
 - attività;
 - funzioni e ruoli coinvolti;
 - output documentali previsti;
 - modalità di controllo.

Indicazioni operative

Organigramma

- Individuare un/una **Referente/Responsabile** esperto in pari opportunità per tutti e non discriminazione e in politiche di *mainstreaming* di genere.
- **Ruolo del/della Referente/Responsabile:** assicurare il rispetto del principio delle pari opportunità per tutti e non discriminazione
 - a. all'interno della gestione delle risorse umane della Struttura formativa;
 - b. nell'ambito del sistema dell'istruzione (nel caso degli Istituti scolastici);
 - c. nell'ambito del sistema delle attività formative.

Funzioni del/della Referente/Responsabile

a) all'interno della gestione delle risorse umane della Struttura Formativa

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere e di discriminazioni nel mondo del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni.
- tutelare le lavoratrici ed i lavoratori rispetto all'applicazione della normativa delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.
- collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi.

b) e c) nell'ambito del sistema dell'istruzione e della formazione

- definire procedure chiare e strumentazioni adeguate per l'internalizzazione delle politiche di genere in tutte le fasi del ciclo della progettazione di attività formative (lettura di genere nella predisposizione/aggiornamento delle procedure di analisi e definizione dei fabbisogni, di progettazione, di monitoraggio e valutazione);
- parere preventivo consultivo nelle attività di formazione;
- attività di controllo sull'applicazione delle procedure;
- sviluppare, attraverso la formazione interna o per mezzo di esperti esterni, competenze specialistiche in tema di gestione progettuale in ottica di genere che abbiano il duplice obiettivo di permettere l'attuazione in ottica di genere degli interventi e di creare una consapevolezza diffusa del tema delle pari opportunità;
- individuare e formalizzare eventuali specifiche strutture interne alla Struttura formativa come riferimento per i processi di internalizzazione dell'ottica di genere all'interno del ciclo delle politiche di istruzione e formazione;
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni.

Indicazioni per la realizzazione di procedure attente all'ottica di genere

Contenuti comuni alle procedure

- Fare attenzione al **linguaggio** utilizzato (evitare un linguaggio troppo neutro rispetto al genere).
- Nel caso sia presente un paragrafo dedicato alla **Normativa di riferimento** inserire anche la Documentazione riguardante le pari opportunità per tutti e non discriminazione e del *mainstreaming* di genere.
- Nel paragrafo dedicato agli **Obiettivi** della procedura inserire una frase di assunzione del principio di pari opportunità per tutti e non discriminazione e del *mainstreaming* di genere nell'applicazione della procedura.

Esempi:

- *Verrà dato risalto alle tematiche delle pari opportunità, sia a livello informativo che operativo, per garantire una sempre più ampia presenza di donne nei contesti operativi selezionati. Si diffonderà l'ottica di genere, ad esempio, nei modelli di analisi dei fabbisogni professionali, della progettazione e nel monitoraggio e valutazione nella definizione di specifiche metodologie di intervento (Trasversale).*
- *E' perseguita con una logica di intervento fondata sul mainstreaming di genere, sia garantendo una presenza femminile e maschile che orientativamente rifletta la situazione del mercato del lavoro, sia promuovendo azioni specifiche. I progetti devono indicare: un obiettivo quantificato della presenza di destinatari per genere, le modalità di accesso ed attuative tali da favorire e consentire l'accesso e la fruizione da parte delle donne e degli uomini, l'eventuale collegamento con azioni di sensibilizzazione, informazione, promozione, e accordi tra le parti sociali realizzate da altri soggetti/progetti già esistenti a livello locale oppure da attivare, il collegamento con servizi finalizzati a conciliare la vita familiare (Progettazione)*

- *Consolidare le prassi necessarie a rendere permanente l'analisi dei fabbisogni formativi di donne, giovani e adulti che, nell'ottica dell'approccio preventivo, agevolino l'inserimento e/o il reinserimento nel mondo del lavoro nonché l'opportunità di sviluppare competenze attraverso la formazione. (Analisi e rilevazione dei fabbisogni).*
- *Al fine di garantire lo sviluppo ed il consolidamento della presenza femminile e maschile sul mercato del lavoro, la Struttura assicura una adeguata partecipazione di tale target di utenza alle attività di formazione, individuando criteri di selezione che andranno a favorire la componente più debole. (Progettazione).*

Procedura di analisi e definizione dei fabbisogni

- internalizzare la dimensione di genere nell'analisi di contesto del territorio e/o del settore di intervento. Tale azione è finalizzata ad evidenziare la condizione della popolazione femminile e maschile di riferimento in relazione alle caratteristiche del territorio/settore e delle tipologie di intervento che si prevede di attivare evidenziandone problematiche/bisogni e le potenzialità;
- valutazione dell'analisi socioeconomica e della pertinenza della strategia rispetto ai bisogni identificati;
- identificare/verificare la rilevanza degli interventi in ottica di genere mediante un'analisi di impatto potenziale degli stessi. Tale azione permette di "leggere" l'intervento alla luce degli obiettivi di parità e di *mainstreaming* offrendo la base per una opportuna "calibratura" degli interventi in ottica di genere oltre che dare evidenza e responsabilizzare gli attori delle sedi di definizione del percorso formativo;
- Nel caso di una Catalogo dell'Offerta Formativa della Struttura formativa tra le informazioni da riportare è utile inserire le modalità di azione e servizi previsti per la conciliazione e la flessibilità degli orari. Anche nella sede e supporto logistici offerti.

Es. di domande valutative:

- *C'è una specifica problematica maschile o femminile relativamente al tema studiato?*
- *Quanto influisce il genere nelle scelte dell'utente/destinatario nel percorso scolastico/formativo?*
- *Come si può superare la bassa presenza delle donne nei percorsi scientifici?*
- *Come variano i bisogni formativi e la richiesta di servizi di conciliazione da attivare rispetto al genere, all'età, alla nazionalità?*

La procedura di progettazione

- l'assunzione di opportuni meccanismi procedurali per la considerazione del *gender mainstreaming* nell'attuazione degli interventi (nei criteri di selezione, nelle modalità di esecuzione degli interventi e nel sistema degli indicatori);
- presenza di procedure per attivare collegamenti con servizi finalizzati a rimuovere le condizioni di disagio e/o conciliare la vita familiare con la vita lavorativa e con l'accesso alle attività formative;
- presenza di procedure per attivare eventuali collegamenti con azioni di sensibilizzazione, informazione, promozione e accordi tra le parti sociali realizzate da altri soggetti/progetti già esistenti a livello locale oppure attivare nel caso della presentazione di un progetto integrato;
- garantire la responsabilizzazione nella realizzazione delle attività ed il coinvolgimento attivo dei partecipanti, condizione necessaria per ottenere un impatto positivo dei risultati. La visibilità costituisce inoltre una garanzia di trasparenza e consente di verificare concretamente i risultati raggiunti, in particolare relativamente agli sbocchi occupazionali della popolazione femminile;
- coinvolgere nello sviluppo dei percorsi formativi gli stakeholders interessati (imprese, organizzazioni, enti pubblici, sistema educativo...) definendo ruoli, competenze, modalità di collaborazione e contributi specifici che ogni attore può fornire al progetto didattico. In tal modo si supera la logica settoriale a favore di un approccio integrato che comprende una positiva ricaduta delle attività e dei risultati di progetto sul sistema, anche relativamente alle strategie di genere.

Es. di domande valutative:

- *La progettazione ha tenuto conto di bisogni ed esigenze dei potenziali target di destinatari?*
- *Nel progetto sono stati previsti azioni e servizi di supporto all'accesso e alla frequenza?*
- *E' stato valutato il valore aggiunto che il progetto può apportare per l'implementazione delle politiche di genere?*
- *E' stato valutato il valore aggiunto che può apportare la consultazione di organismi esperti in pari opportunità?*

La procedura di monitoraggio e valutazione

- la costruzione di un sistema di monitoraggio "sensibile al genere" ovvero in grado di fornire informazioni in itinere sul raggiungimento degli obiettivi di parità anche al fine di incoraggiare e favorire la trasferibilità e la riproducibilità delle buone prassi messe in atto;
- promuovere la valutazione in ottica di genere quale parte integrante del processo valutativo;
- definire un sistema di indicatori utili a misurare l'impatto di genere degli interventi (indicatori disaggregati per genere e rilevanti rispetto al genere),
- ampliare e diffondere attività di monitoraggio e valutazione qualitativa in ottica di genere;
- finalizzare l'attività valutativa alla verifica dei risultati/impatti degli interventi e dei processi per superare le criticità nel passaggio dalla programmazione all'attuazione;
- lettura di genere dei questionari per la soddisfazione e valutazione inserendo domande sulla valutazione/soddisfazione dei servizi offerti per la conciliazione tra vita lavorative e vita familiare;
- nella valutazione finale scritta dal coordinatore prevedere una scheda per eventuali specifiche inerenti le pari opportunità per tutti e le non discriminazioni e il *mainstreaming* di genere;
- individuare in che modo le indicazioni emerse da precedenti valutazioni abbiano influenzato le attuali scelte programmatiche della Struttura formativa.

Es. di domande valutative:

- *Il progetto formativo ha avuto differenti effetti occupazionali considerando le differenze di genere?*
- *Il livello di soddisfazione degli allievi e delle allieve in relazione ai docenti all'organizzazione, alla logistica dell'intervento è diverso rispetto alla variabile di genere?*

Il sistema di relazioni con il territorio (Criterio E1)

Indicazioni operative per la realizzazione delle procedure di rete attente all'ottica di genere

- presenza di procedure per attivare eventuali collegamenti con azioni di sensibilizzazione, informazione, promozione e accordi tra le parti sociali realizzate da altri soggetti/progetti già esistenti a livello locale oppure attivare nel caso della presentazione di un progetto integrato;
- promuovere la valutazione partecipativa coinvolgendo le diverse tipologie di attori, presenti nei territori;
- favorire quanto più possibile la diffusione di buone prassi delle politiche di genere a livello locale, nazionale ed europeo;
- adottare procedure che favoriscano la presenza e il governo da parte di un numero significativo di donne nella progettazione di attività formative non solo in

rappresentanza dello specifico interesse di genere ma anche del partenariato istituzionale e sociale;

- favorire una significativa rappresentanza femminile nei luoghi di decisione e coinvolgere donne di prestigio in iniziative di sostegno allo sviluppo. In questo quadro, al fine di arricchire e diffondere le competenze in materia di pari opportunità, prevedere la partecipazione a percorsi formativi o di aggiornamento;
- incoraggiare la messa in relazione del Reterente/Responsabile esperto in pari opportunità e non discriminazione per tutti e politiche di mainstreaming di genere attraverso la creazione di reti locali collegate alle appropriate istituzioni di parità al fine di promuovere l'aggiornamento e lo scambio di informazioni sulle proposte progettuali che potrebbero essere finanziate dai Fondi strutturali e verificare la loro rilevanza in termini di mainstreaming di genere e in relazione al territorio di riferimento.
- collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.