

PARI OPPORTUNITA' NELLA FORMAZIONE

La figura della Referente di Pari Opportunità in ambito formativo è stata prevista per la prima volta dalla Regione Piemonte durante **la programmazione comunitaria 2000-2006**, quando, per sostenere il principio delle Pari Opportunità, la prospettiva di genere è stata inserita nel Programma Operativo Regionale e conseguentemente in tutti i bandi di attuazione del FSE.

Durante questo periodo sono stati assegnati, in sede di valutazione delle proposte cursuali, punteggi di premialità alle agenzie formative che concorrevano ai bandi, da attribuirsi sulla base di tre elementi:

- **la presenza e la valorizzazione di una risorsa interna professionale** con comprovata esperienza documentata sulla tematica in oggetto, quale garante del coinvolgimento delle istituzioni di parità nella realizzazione e nel monitoraggio dei progetti e nell'applicazione della dimensione di genere;
- l'inserimento nel percorso formativo di **moduli specifici** al fine di cogliere la dimensione di genere attraverso tecniche di animazione e docenze specifiche;
- la presentazione di **percorsi destinati ad una prevalente presenza femminile (> 60%)** e finalizzati a formare **professionalità operative di produzione non tipicamente femminili** nei settori dell'industria e dell'artigianato.

Un grosso risultato in termini di **diffusione delle tematiche di pari opportunità** è stato realizzato in questi anni grazie all'inserimento nei corsi del modulo specifico; infatti la formazione dedicata e gli interventi attuati seguendo la logica del mainstreaming all'interno di tutte le attività del percorso hanno coinvolto circa il 90% dell'utenza in formazione creando le condizioni per un approccio culturale mirato a modificare gli atteggiamenti stereotipati e a promuovere il valore della differenza. La proposta formativa sulle Pari Opportunità, partendo dall'analisi dei fabbisogni, è stata contestualizzata in aula in relazione all'età, al sesso, alle esperienze di vita pregresse dei/delle partecipanti, fornendo quei contenuti atti a sviluppare riflessioni, consapevolezza e comportamenti coerenti con i principi delle pari opportunità in ambito lavorativo e familiare.

Inoltre sono state elaborate alcune **buone prassi** che hanno permesso di creare le condizioni che hanno consentito e consentono tuttora di intervenire positivamente non solo in ambito formativo, ma anche in relazione ai miglioramenti interni dell'organizzazione delle stesse agenzie formative e ai rapporti creatisi sui vari territori con le Istituzioni preposte alle pari opportunità.

Ne citiamo alcune:

- **La presenza e l'attività della figura di Referente di Ente per le Pari Opportunità.** Questa figura, all'interno di ogni ente di formazione, ha promosso, orientato, sostenuto gli interventi in materia di parità, proponendo l'integrazione delle politiche di genere, non solo a livello formativo, ma anche nell'organizzazione lavorativa in cui è inserita.
- **La creazione di reti di Referenti per le Pari Opportunità interne a ciascun ente di formazione.** Nel caso di enti presenti con più sedi sul territorio regionale, è stata, in linea di massima, ritenuta necessaria, oltre alla determinazione di un/una Referente di ente per le Pari Opportunità, la nomina dei/delle Referenti di Parità di sede. I/Le referenti di sede per le Pari Opportunità, all'interno dell'ente di appartenenza, operano in maniera sinergica con la figura del/della Referente di ente: riunioni periodiche e contatti e-mail, permettono lo scambio di materiali didattici e delle buone prassi, garantendo la diffusione delle informazioni all'interno dell'ente e il raccordo con le Istituzioni di Parità territoriali

(Consigliere di Parità, Reti locali per la tutela dei diritti e dei principi di parità, Gruppi di lavoro tematici, etc.).

- **La partecipazione a reti territoriali e la firma di protocolli di intesa con le Consigliere di Parità provinciali.** Le Referenti di Pari Opportunità partecipano e sostengono l'attività delle reti territoriali che operano a favore delle Pari Opportunità. Per migliorare l'integrazione delle pari opportunità nei corsi di formazione sono stati predisposti e firmati Protocolli d'Intesa tra le Consigliere di parità e le Agenzie formative. I protocolli hanno promosso il lavoro in rete volto a creare spazi di condivisione, promozione e diffusione di buone prassi nella formazione professionale.
- **La predisposizione di misure volte alla Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, progetti e interventi a favore della diffusione delle Pari Opportunità indirizzati al personale interno alle agenzie formative.** Molto è stato fatto in questa direzione: in varie agenzie formative sono stati predisposti servizi specifici a favore delle Pari opportunità, progettati e sperimentati percorsi di valorizzazione delle competenze, adottate formule di lavoro flessibile, proposti corsi di formazione per la sensibilizzazione del personale e delle dirigenze.
- **La partecipazione degli enti di formazione a progetti Equal e della Misura E1.** In rete con Istituzioni, parti sociali, associazioni ed enti di varia natura sono stati sperimentati percorsi che hanno contribuito ad aumentare il tasso di occupazione femminile e l'integrazione di appartenenti alle fasce più deboli della popolazione. Questi progetti hanno anche costituito, in molti casi, reti stabili di collaborazione che hanno continuato, anche alla chiusura delle fasi di lavoro, a produrre effetti positivi in termini di progettualità e operatività sul territorio.
- **L'avvio di un tavolo di lavoro su Pari Opportunità e Formazione con regia regionale.** Lo scorso aprile è stato varato un tavolo di lavoro sulle Pari Opportunità che ha l'obiettivo di fornire un apporto tecnico nella progettazione degli interventi formativi sulle Pari Opportunità e della diffusione del Mainstreaming nella formazione.

Come proseguire il lavoro nella prossima programmazione?

In questa fase di nuova programmazione del Fondo Sociale Europeo ci sembra opportuno ed importante individuare alcuni aspetti che, in virtù di quanto realizzato, possano garantire un concreta integrazione delle pari opportunità nella formazione professionale.

1) Innanzi tutto è indispensabile **non disperdere ciò che è stato realizzato, ma anzi potenziarlo** arricchendolo dei nuovi obiettivi che la Comunità Europea e il PON italiano hanno fatto propri nelle politiche di parità, individuando come aree di azione non solamente la lotta contro la discriminazione di genere, ma anche di età, di orientamento sessuale, di razza ed etnia, di disabilità, di religione o credo.

2) In secondo luogo, poiché, a differenza di altri paesi europei, sul nostro territorio esistono ancora notevoli squilibri nello sviluppo sociale determinati da pregiudizi o retaggi culturali preesistenti, è importante **mantenere nei percorsi formativi la presenza degli interventi specifici sulle Pari Opportunità**, riconoscendo il valore del modulo specifico e indagando sui possibili campi di applicazione del principio del **Mainstreaming** delle Pari Opportunità nella formazione e individuando strategie di integrazione da adottare.

3) Ugualmente importante per implementare il patrimonio di esperienze e competenze maturato in questi anni è **la valorizzazione delle Referenti di Parità**, che può avvenire sia **attraverso un**

investimento formativo/progettuale che determini un rafforzamento delle competenze specifiche e uno sviluppo della professionalità, sia **attraverso il riconoscimento formale della figura della Referente** quale garante dell'applicazione dei principi di pari opportunità nell'organizzazione.

4) In ultimo l'azione della referente di Parità svolta all'interno della propria organizzazione deve essere completata dal lavoro di confronto con il territorio nel quale si colloca e quindi partecipare in qualità di **animatrice alle reti orientate allo scambio di buone prassi** e alla promozione di progetti e obiettivi comuni con il coinvolgimento di attori pubblici e privati.