

Numero del progetto - LLP-LDV/TOI/2007/PT/12

WP2

Analisi dei fabbisogni formativi *versione breve- IT*

Partner responsabile:

Centro di Iniziativa Europea soc. coop. v. Poerio, 39 - 20129 Milano - IT

Referente:

Elisabetta Maggi tel +39.0220524729 mail: emaggi@cdiecoop.it

Indice

INTRODUZIONE	3
ANALISI	3
INTERVISTE.....	5
FOCUS GROUPS.....	10
CONCLUSIONI	10
PUNTI DEBOLI.....	12
PROPOSTE FINALI	12

INTRODUZIONE

Il progetto transnazionale "FRO Curriculum" è co-finanziato dal programma d'azione comunitario in materia di apprendimento permanente Leonardo da Vinci.

Il partenariato è composto da 7 organizzazioni di varia natura tra cui ONG, PMI e Camere di Commercio di 5 paesi diversi: ANJAF (PT), Movimento europeo internazionale (BE), Centro di Iniziativa Europea (IT), Winnet Europe Associazione Europea dei Centri Risorse Donne (SV), UnionCamere del Veneto (IT), e Business Development Center (PL), Encounter AB (SV).

La partnership ha una vaste competenze in tutti gli ambiti di realizzazione del progetto: formazione professionale, parità di genere, sistemi di gestione, responsabilità sociale delle imprese, sviluppo delle PMI e processi di innovazione.

La presente relazione è quindi il primo passo verso la definizione di un profilo professionale e la progettazione di un nuovo programma di formazione per i docenti e formatori.

Per svolgere la presente analisi abbiamo utilizzato una pluralità di strumenti come la ricerca di secondo livello, le interviste e i focus group. La definizione di tale profilo professionale completo e la progettazione del nuovo programma di formazione saranno il risultato finale del progetto di curriculum FRO.

FRO Curriculum vuole soddisfare la necessità di una maggiore qualificazione professionale tra gli insegnanti e formatori della formazione professionale nel campo della parità di genere e delle politiche ad essa correlate in Italia, Polonia, Portogallo e Svezia. L'aumento delle competenze consentirà agli insegnanti e ai formatori di offrire una formazione adeguata per le imprese concentrandosi su sistemi di gestione per l'uguaglianza di genere e le organizzazioni responsabili Famiglia (FRO).

Le imprese europee, in particolare le PMI, si trovano di fronte con crescente concorrenza per far fronte alla quale occorrono nuove conoscenze, nuove competenze e differenti politiche. Gli studi hanno dimostrato la correlazione tra la parità di genere, politiche favorevoli alla famiglia, e la redditività delle imprese. L'uguaglianza di genere è stata anche riconosciuta come una "condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale". La formazione professionale è uno strumento importante per rafforzare l'attuazione dei sistemi di gestione per l'uguaglianza di genere, ma vi è una mancanza di offerte di formazione in questo settore per le PMI, i loro imprenditori e manager. Ciò può essere in parte spiegato dal fatto che alcuni insegnanti e formatori non hanno la necessaria conoscenza e la consapevolezza di come l'equilibrio tra vita di lavoro influenzi le pari opportunità.

ANALISI DI SECONDO LIVELLO

Questa analisi desk ha confermato che in Europa ci sono molti percorsi di formazione per i responsabili delle risorse umane.

In realtà, la mancanza di formazione in azienda in Italia per i responsabili risorse umane non è registrato in altri paesi partner del progetto (Polonia, Portogallo e Svezia), anche in alcuni casi sono sorti dubbi circa la qualità di tali percorsi di formazione (Polonia) o il livello generale di istruzione è molto basso (Portogallo). Tuttavia solo alcuni di questi corsi di formazione si concentrano sulle pari opportunità e sulla conciliazione tra responsabilità familiari e lavorative anche se il loro numero è in continuo crescendo. Solo pochi insegnanti e formatori che gestiscono questi corsi hanno le necessarie conoscenze e la consapevolezza di come la conciliazione work life balance influenze delle pari opportunità. Se, da una parte c'è una grande varietà di formazione

Se, da un lato vi è una vasta gamma di corsi di formazione in materia di uguaglianza di genere offerti da Università, Enti di formazione, Associazioni, Parti sociali e Autorità pubbliche, possiamo dire con assoluta certezza che nei paesi che prendono parte al progetto, con l'eccezione della Svezia, la maggior parte delle attività di formazione rivolta ai dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane non dedica particolare attenzione alla questione di genere. Allo stesso tempo però possiamo anche dire che - sempre con l'eccezione della Svezia - la maggior parte dei formatori che si occupano di gestione delle risorse umane hanno solo una limitata conoscenza delle questioni di genere e delle problematiche legate alla conciliazione di lavoro e vita privata.

Dobbiamo inoltre sottolineare che l'unico standard ufficialmente riconosciuti per quanto riguarda il concetto di responsabilità sociale (SA 8000) non presta particolare attenzione alla conciliazione tra lavoro e vita privata, anche se due dei nove requisiti, la discriminazione e retribuzione, si riferiscono direttamente alla questione di genere. Tuttavia, la certificazione SA 8000 non è ancora molto diffusa. Dobbiamo ricordare che solo 1461 aziende sono state certificate (al 30 settembre 2007), di cui 626 in Italia. Pertanto, vi è una forte necessità di aumentare le conoscenze di insegnanti e formatori in modo da offrire una formazione adeguata per le imprese concentrandosi su sistemi di gestione per la parità di genere e di organizzazioni con politiche aziendali di attenzione alle responsabilità familiari (FRO).

INTERVIEWS

In questa azione sono stati coinvolti anche Paesi che non fanno parte di questo partenariato ed in particolare:

§ per il questionario A rivolto alle organizzazioni e alle imprese :

- Polonia
- Svezia
- Italia (con un focus speciale per la regione Veneto)
- Belgio
- Germania
- Grecia

§ per il questionario B rivolto ad insegnanti e formatori

- Polonia
- Svezia
- Italia (con un focus speciale per la regione Veneto)
- Portogallo

I destinatari delle interviste sono stati:

§ per il questionario A rivolto alle organizzazioni e alle imprese : (28 questionari inviati)

- Imprese private (PMI) e le cooperative
- Sindacati
- Commercio Associazioni
- Aziende Speciali connesse con la Camera di Commercio e agenzie di sviluppo
- Istituti di ricerca sul Genere

§ per il questionario B rivolto ad insegnanti e formatori

- Polonia
- Svezia
- Italia (con un focus speciale per la regione Veneto)
- Portogallo

Sono stati preparati due differenti **questionari**:

- un questionario semi-strutturato per la gestione ad un gruppo campione di **insegnanti e formatori**. Le interviste miravano a presentare il modello e il curriculum FRO, rilevando l'interesse delle organizzazioni

alle pari opportunità e alla conciliazione, l'individuazione esigenze di formazione di tali organizzazioni su questi temi rilevando l'interesse e la disponibilità a partecipare ad un corso di formazione, la raccolta di informazioni sulle altre organizzazioni che potrebbero essere coinvolti nella formazione .

- un questionario semi-strutturato, basato principalmente su risposte a domande chiuse da somministrare ai potenziali beneficiari (allievi).

Le interviste miravano a presentare il modello e il curriculum FRO, rilevando l'interesse delle organizzazioni alle pari opportunità e alla conciliazione, l'individuazione esigenze di formazione di tali organizzazioni su questi temi rilevando l'interesse e la disponibilità a far partecipare il loro personale (gestore di risorse umane e / o il gestore di qualità) ad un corso di formazione, la raccolta di informazioni sulle altre organizzazioni che potrebbero essere coinvolti nella formazione .

I **temi principali** per le interviste sono state:

- Politiche locali e strumenti in uso per le pari opportunità e lo conciliazione
- Impatto della mancanza di politiche e azioni positive
- Competenze acquisite e bisogni formativi sul tema
- Moduli di formazione esistenti

Prima di analizzare le risposte registrate, è importante sottolineare che la necessità di attuare azioni per favorire le pari opportunità e politiche di conciliazione non dovrebbe essere vista come una questione puramente legislativa o contrattuale, ma piuttosto deve essere considerata olisticamente: come il genere, le politiche legate a questi argomenti sono saldamente radicate nel contesto sociale.

Per quanto riguarda le interviste alle imprese è necessario chiarire immediatamente che la percezione del problema delle pari opportunità e della conciliazione varia, anche notevolmente, da un paese all'altro. Il diverso grado di sensibilità è, infatti, strettamente legato al modo in cui il mercato del lavoro è gestito e organizzato e ciò, come è noto, non è uniforme in tutta l'UE. Pertanto, quando si analizzano i materiali raccolti, dobbiamo anche tenere a mente le differenze territoriali in materia.

A proposito della conciliazione della vita familiare e vita professionale, le aziende sostengono che esse utilizzano varie modalità di lavoro, per esempio, part-time e il telelavoro, e metodologie di valutazione per l'applicazione di tali politiche. Ciò presuppone l'apprendimento permanente (cioè a livello bilaterale, sia da parte delle imprese e direttamente dai lavoratori di sesso femminile e maschile), come pure le spese in termini di tempo e lavoro necessario per raggiungere questo obiettivo. Ciò potrebbe avere

conseguenze estremamente positive per le imprese, come il livello più elevato di conciliazione equivale a prestazioni migliori e la motivazione migliore dei lavoratori di sesso femminile e maschile.

Tuttavia, le aziende non dovrebbero prendere in considerazione le pari opportunità e conciliazione semplicemente in termini di profitto, ma ci dovrebbe essere uno scambio, tra le imprese e i loro dipendenti. Per essere realmente efficaci, tali politiche dovrebbero sviluppare delle discussioni tra le parti interessate sulle esigenze, i bisogni e le difficoltà (e, perché no, anche i loro desideri specifici), e trovare soluzioni efficaci quando si presenti la necessità di conciliare vita familiare e vita professionale.

È anche necessario considerare la disponibilità della società a compiere uno sforzo considerevole per raggiungere le pari opportunità. Come accennato in precedenza, questo dipende dalla percezione che le aziende hanno dell'importanza del fenomeno, che cambia notevolmente nei paesi coinvolti nel nostro progetto. È importante sottolineare che il livello di percezione è sintomatico dei diversi contesti in cui operano le imprese. In contesti in cui una cultura delle pari opportunità è già stata interiorizzata, i problemi saranno completamente diversi da quelle sperimentate in contesti nei quali si debbano ancora raggiungere livelli basilari.

Siamo in grado di schematizzare i risultati delle ricerche in due macrosezioni. Il primo riguarda l'importanza delle pari opportunità e delle politiche di conciliazione per i formatori che sono stati intervistati.

Dalle loro risposte sono emersi quattro livelli principali che dovremmo prendere in considerazione durante la preparazione di corsi di formazione su questi argomenti: 1) un livello organizzativo: per quanto riguarda gli aspetti più pratici, ad esempio, il luogo e le modalità di lavoro e di concertazione 2) un livello metodologico: anche in relazione alle modalità di approccio della prospettiva di genere - e non solo questo; 3) un livello linguistico (colloquiale e formale): è fondamentale per gestire le questioni di genere e le relazioni tra i sessi per quanto riguarda le loro rapporti preoccupazioni specifiche; 4) un livello contenutistico, che da un lato approfondisce i temi della conciliazione, mentre l'altra analizza gli stereotipi sui ruoli sociali .

La seconda macro sezione si riferisce invece all' effettiva utilità di un tale corso di formazione. Tutti i formatori intervistati sono d'accordo su questo punto, anche se ognuno di loro vorrebbe incrementare le proprie competenze con esempi concreti . Incrociando le due macrosezioni, si possono prevedere corsi di formazione che comprendano diverse sezioni: - un'analisi approfondita delle questioni di genere e le loro implicazioni sociali, così come i trasporti e le modificazioni dei ruoli sociali nel corso del tempo e l'estensione geografica; - un dibattito e una riflessione approfondita sulle esperienze personali dei formatori senza le quali non ci sarebbero le basi empiriche (o sarebbero indebolite) per realizzare efficaci politiche di genere; - la comprensione del contesto sociale e familiare dei lavoratori di sesso femminile e

maschile, la loro posizione sul mercato del lavoro e il loro modo di operare in esso sono fermamente legate alle condizioni di genere esistenti;

Proponendo politiche di genere e conciliazione dei tempi , pur concentrandosi sui contributi personali e collettivi. Non dobbiamo quindi elaborare politiche rigide, ma piuttosto si dovrebbe consentire a lavoratori e lavoratrici di partecipare attivamente alla loro formulazione.

FOCUS GROUPS

In Portogallo, Svezia, Polonia e Italia sono stati organizzati dei focus group con insegnanti e formatori a cui restituire i risultati delle interviste ed avviare un percorso di sensibilizzazione sulle tematiche del progetto.

Analizzando le quattro relazioni, si evidenziano i seguenti punti:

- La formazione è stata molto positiva, e ha stimolato l'attenzione e l'interesse degli intervistati, che nel complesso sono soddisfatti e ritengono questa formazione debba avere una durata superiore alle 8 ore;
- La questione della durata non dovrebbe essere sottovalutata. Corsi di formazione di 8 ore hanno alcuni lati positivi, come il risparmio di tempo e la mobilità, ma hanno anche lati negativi, perché condensare molto gli argomenti rischia di far diventare il corso noioso, o poco pratico;
- Da queste considerazioni scaturisce un elemento importante: la necessità di non includere solo le donne, ma anche gli uomini. Non è un problema da sottovalutare: le questioni di genere riguardano tutti noi, e hanno bisogno di una meditazione collettiva;
- Dal questionario, emerge che c'è un interesse superficiale alla parte più sociologica delle politiche di genere: questa parte deve diventare più dinamica e pratica, coinvolgendo i partecipanti e invitandoli a parlare della loro vita quotidiana e delle loro esperienze;

Note metodologiche che potrebbero essere utili alcune raccomandazioni:

- I questionari a scelta multipla sono semplici da usare, ma hanno il lato negativo di fornire informazioni molto limitate;
- I questionari a risposta aperta o le interviste, hanno il lato positivo di fornire maggiori informazioni sugli intervistati, il posto di lavoro e la vita quotidiana, la loro percezione della discriminazione di genere, ecc, ma hanno il lato negativo di essere molto lunga, e spesso la gente non ha tempo da dedicarci;
- Si potrebbe pensare ad un modo diverso di prendere informazioni, più dinamico e qualitativo, con l'obiettivo di evitare il rischio di avere sondaggi limitati su di un tema che, peraltro, non può essere analizzato solo su dati empirici, ma in cui l'esperienza ha una importanza fondamentale.

- Analisi delle tipologie di lavoratrici e dei lavoratori : tenendo conto del contesto della loro origine, sia in termini economici e sociali (e di focalizzare l'attenzione particolare per i lavoratori e le lavoratrice immigrati);
- Coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi decisionali e nella realizzazione di politiche di genere e di conciliazione;
-
- La comunicazione tra l'impresa e i suoi dipendenti non dovrebbe essere top-down, ma di natura dialettica e partecipativa.

Formatori

La questione dei formatori siano essi uomini o donne rivela diversi aspetti. In primo luogo, non dobbiamo vederli come un gruppo omogeneo. Le differenze sono sia in termini di qualifiche ed esperienze, ma anche a livello territoriale tra le diverse regioni considerate. Inoltre, i formatori intervistati provenivano da strutture differenti, anche all'interno dello stesso territorio. Pertanto, quando si analizzano le risposte fornite dai formatori, dobbiamo tenere a mente questa eterogeneità.

Per quanto riguarda la loro posizione in un percorso di formazione sulle politiche di pari opportunità, possiamo dire che il loro interesse è legato alle esigenze dell'impresa per una maggiore concorrenza e produttività, ma anche ai bisogni di conciliazione di uomini e donne. Abbiamo identificato i seguenti punti focali:

- Una maggiore partecipazione dei soggetti che devono essere formati;
- Questa partecipazione dovrebbe essere basata su uno scambio bilaterale tra formatori e lavoratori / lavoratrici che implica un modo meno formale di rapportarsi gli uni agli altri in favore di una maggiore collaborazione.

Dall'analisi dei focus group sono emerse le seguenti domande:

- Che tipo di percezione hanno imprese e lavoratori delle politiche di conciliazione? La percezione che hanno del fenomeno è fondamentale per gettare le basi per una politica di conciliazione ragionevole e sensata;
- Le imprese hanno gli strumenti e le competenze necessarie a sviluppare nuove politiche, come pure nuovi metodi per la discussione e la gestione di problematiche relative a questo argomento?

- Perché alcune politiche e pratiche sono considerate "impossibili"? Quali sono i punti di debolezza nella loro organizzazione, che non ne consente l'applicazione?
- Quali sono le dimensioni maggiormente rilevanti da prendere in considerazione in sede di analisi costi / benefici delle politiche di conciliazione?

Le rimanenti debolezze

Nonostante queste premesse, permangono i seguenti punti deboli:

- C'è ancora una consapevolezza superficiale di ciò che le politiche genere e di conciliazione sono realmente;
- L'esperienza pratica, in termini di dialogo e confronto di tali politiche, viene a mancare;
- C'è una bassa propensione ad elaborare strategie e pratiche differenti ogni giorno;
- Vi è una scarsa partecipazione di lavoratori / lavoratrici, e vi è la mancanza di un'analisi approfondita della situazione sociale, economica, territoriale, culturale (soprattutto per quanto riguarda donne e uomini immigrati).

PROPOSTE FINALI

Nel tentativo di progettare un percorso che tenga conto di tutte le dimensioni di cui sopra, dovremmo prendere in considerazione:

- Un'analisi approfondita sul genere e le sue implicazioni sociali, così come la trasmissione e le trasformazioni dei ruoli sociali nel corso del tempo. L'analisi dovrebbe anche prendere in attenta considerazione i differenti contesti sociali, economici, territoriali, culturali e politici;

- L'analisi dovrebbe essere seguita da un attento esame della propria vita quotidiana da parte di tutti gli interessati, al fine di eliminare quegli elementi che non consentono di porre in essere politiche di pari opportunità;
- Ampio spazio deve essere dato ai lavoratori / lavoratrici per consentire loro di contribuire, sia a livello personale che collettivo, ai piani di pari opportunità e conciliazione delle imprese. Perciò non dobbiamo elaborare politiche rigide, ma piuttosto attraverso la partecipazione attiva di tutte le parti.