

IV Congresso del Coordinamento nazionale Per le Pari Opportunità delle Agenzie Ambientali

Le iniziative di formazione sulle P.O. nella rete delle Agenzie Ambientali

**Mariarosa Caporali ed Elisabetta Trovatore
ARPA Lombardia – ARPA Liguria**

- 1. Introduzione**
- 2. Raccordo con la proposta metodologica sulla parte dedicata al triangolo della formazione e alla coerenza con i 7 punti conclusivi**
- 3. Analisi dei dati richiesti storico**
- 4. Necessità di raccordare le conoscenze con analisi di genere per una verifica dei contenuti volti al cambiamento degli agiti da parte dell'organizzazione**
- 5. Quali le eccellenze e le buone pratiche? Quali i corsi più graditi?**
- 6. analisi dei bisogni e e-learning: una buona pratica in ArpaL**
- 7. Conclusioni**

1. Introduzione

A distanza di tre anni dalla formale istituzione della Rete è d'obbligo e necessario fare il punto della situazione su quanto è stato investito, prodotto, fruito e programmato sulla formazione delle Pari Opportunità.

Interessante notare prima di tutto che le Agenzie che hanno istituito il CPO sono passate da 4 nel 2006, presenti al I Congresso Nazionale di Albarella, a 11 nel corso del 2009 e attualmente 15 su 22 hanno aderito al Coordinamento Nazionale

Il focus sulla lettura dei dati della formazione si concentra su 7 Agenzie su 15.

Il campione è sicuramente utile e rappresentativo e vale la pena considerarlo per comprendere e analizzare cosa è stato fatto fino ad oggi e cosa la formazione fin qui erogata ha prodotto e soprattutto cosa può essere pensato e praticato per il futuro.

2. Raccordo con la proposta metodologica sulla parte dedicata al triangolo della formazione e alla coerenza con i 7 punti conclusivi

Si è pensato di dare un corpo organico al presente lavoro individuando le aree di maggiore studio ed impatto che sono rappresentate dall'analisi del dato storico, dal tentativo di volerlo comparare alla parte della proposta metodologica presentata nel precedente Congresso Nazionale di Roma del 2 dicembre 2008 per dare continuità ad un lavoro appena iniziato e che presenta spunti di monitoraggio interessanti e significativi.

Ispra

Rete Cpo Agenzie ambientali

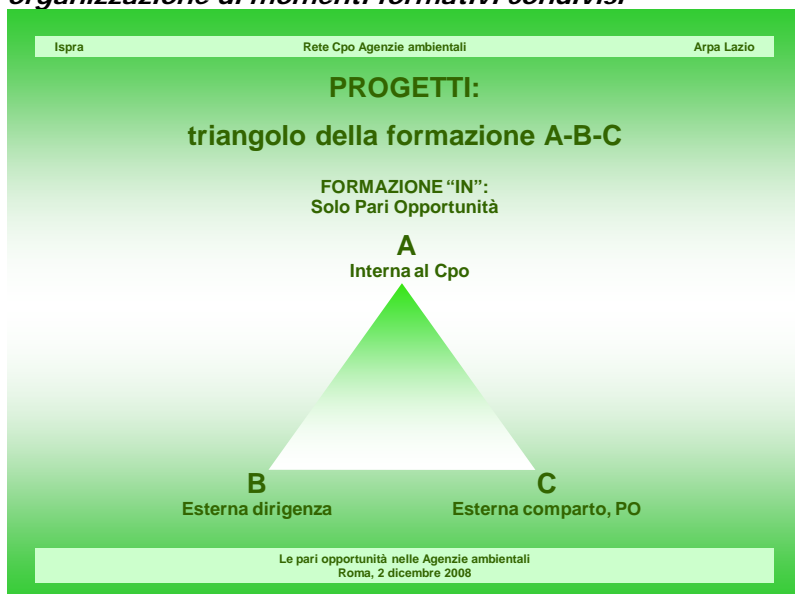
Arpa Lazio

SINTESI DELLA PRESENTAZIONE DELLA PROPOSTA METODOLOGICA: 7 PUNTI CHIAVE

- 1 Base di partenza: analisi dati oggettivi e soggettivi
- 2 Modalità di erogazione: triangolo della formazione
- 3 Modalità di accesso/fruizione: informazione/comunicazione
- 4 Moduli specifici obbligatori: diffusione e conoscenza PO ▲
- 5 Risultati: valutazione e ricerca di indicatori
- 6 SGQ formazione: modifica dei questionari indicando M/F
- 7 Riunione annuale specifica: confronto e progettualità

Le pari opportunità nelle Agenzie ambientali
 Roma, 2 dicembre 2008

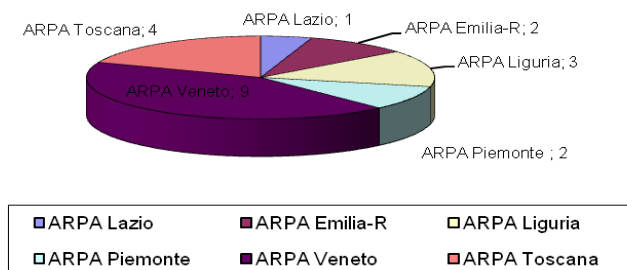
la formazione per componenti dei CPO e per il personale
Saper fare Saper essere
Obiettivo di rete: "linee guida" metodologiche sulla formazione per le pari opportunità nelle Agenzie, organizzazione di momenti formativi condivisi



Slide tratta dalla presentazione della Proposta metodologica sulla Formazione delle Pari Opportunità - Roma 2.12.2008

3. Analisi dei dati richiesti storico

FORMAZIONE PARI OPPORTUNITA' DAL 2007 AL 2009

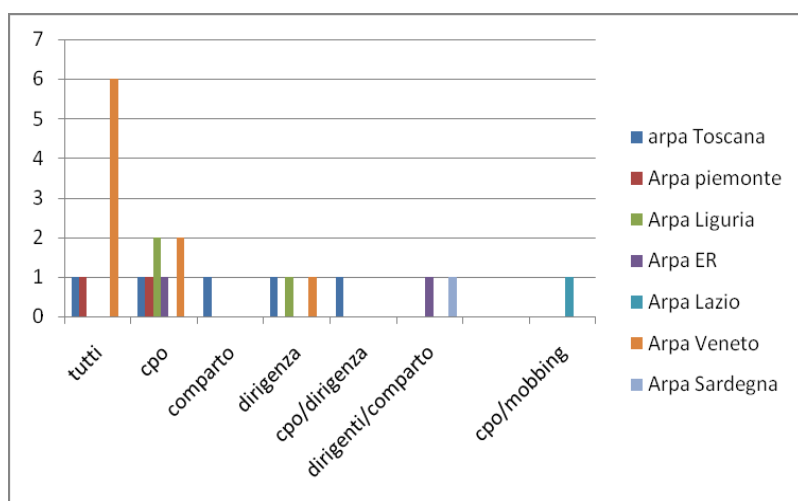


Le Agenzie che hanno investito nella formazione sulle Pari Opportunità e per il CPO sono 7* di cui 6 con CPO istituito: Veneto Toscana Piemonte Liguria Lazio Emilia Romagna Sardegna*

* Merita attenzione la scelta di Arpa Sardegna che pur non avendo ancora istituito il CPO ha già provveduto ad offrire un modulo di formazione sul Benessere organizzativo inserendo una giornata replicata in due edizioni, dedicata alla conoscenza delle Pari Opportunità a tutto campo dalle leggi, conciliazione, rischio di genere, formazione con la collaborazione del CPO di Arpa Toscana.

La Lombardia, invece, ha atteso l'approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive per dare inizio a corsi di formazione, previsti anche dal Piano Annuale della Formazione, in coerenza con l'analisi dei bisogni emersi.

I corsi presi in esame si sono svolti dal 2007 al 2009.



1. Nel grafico si evidenzia il target a cui è stata fatta la formazione

Il tempo dedicato alla formazione va da 1 giorno a veri e propri moduli dai 7 ai 15 giorni e in totale su 8 Agenzie, considerando 21 corsi realizzati, le giornate dedicate sono state 66 con una media di 1,5 giorni/anno.

Da aggiungere un modulo da 30 ore e un'esperienza, la prima in assoluto per le Pari Opportunità, di e-learning di 24 ore proposti e realizzati da Università.

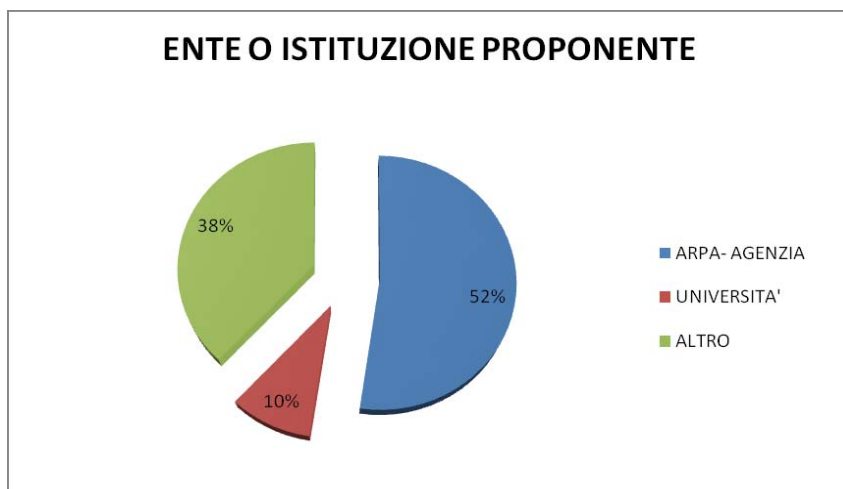
Il personale coinvolto in totale risulta 1052 unità, di cui 721 indistinti tra uomini e donne, e tra i distinti 79 uomini e 261 donne.

Una considerazione positiva viene fatta sugli orari che in genere rispecchiano quelli di ufficio e sono abbastanza coerenti con le politiche di conciliazione.

Interessante per la nostra ricerca il dato di Arpa Liguria con una esperienza pilota di 24 ore di formazione e-learning, di Arpa Toscana con una esperienza con modalità di MULTICONFERENZA in occasione della Presentazione del Piano Triennale 2009 che ha compreso 53 partecipanti del comparto; di Arpa Emilia

Romagna che ha saputo inserire il modulo delle Pari Opportunità in un contesto di formazione professionale con attribuzione di ECM, rispettando e attuando la Direttiva Ministeriale 2007 in vigore.

Nella parte dedicata alla valutazione nei corsi la segnalazione del livello di soddisfazione ha dato giudizio positivo a 15 corsi su 21 e per i restanti non è stata fatta la rilevazione.



2. Grafico degli enti o istituzioni proponenti

n.b. Per Altro è da intendersi la collaborazione con consigliere di parità, di fiducia e di esperte del settore

4. Necessità di raccordare le conoscenze con analisi di genere per una verifica dei contenuti volti al cambiamento degli agiti da parte dell'organizzazione

Un altro aspetto merita di essere preso in considerazione ed è rappresentato dalla domanda spontanea: quali sono gli esiti della formazione e quali effettivi segnali di cambiamento possiamo cogliere nella realtà complessa delle nostre Agenzie?

E' utile formare sulle pari opportunità e quali modifiche nei comportamenti e prima ancora nelle nostre mentalità e nel nostro retaggio socio-culturale possono essere evidentemente monitorate?

Con quali indicatori è possibile individuare misurazioni oggettive ed obiettive sui cambiamenti e quindi fare leva nelle strategie politiche e di gestione delle nostre direzioni generali?

Quali dati incrociare con l'analisi di genere per la ricerca di uno strumento valutativo efficace, efficiente ed obiettivo?

5. Quali le eccellenze e le buone pratiche? Quali i corsi più graditi?

Più concretamente si vuole porre in evidenza, nel corso di quest'analisi, anche le migliori pratiche di formazione, i corsi più partecipati e sentiti, gli argomenti più vicini alla sfera dei bisogni di conoscenza, di apprendimento e magari quelli che incuriosiscono di più perché ci predispongono a nuove aperture mentali e a modelli decisamente innovativi.

6. Analisi dei bisogni e e-learning: una buona pratica iniziata da ArpaL

In coerenza con quanto anticipato, un aspetto interessante è rappresentato dai risultati del mini questionario che riguarda l'e-learning e l'analisi dei bisogni che potrebbe essere contemplata in futuro e che riguarda questa innovativa modalità di applicazione anche per permettere una più semplice ed economica formazione anche sulle Pari Opportunità, nutrendo e colmando il gap negativo della formazione su questo tema che spesso per motivi di costi e di tempi non viene risolto ma lasciato in sospeso, procrastinando e trasferendo in lontananza momenti di formazione necessari. Tale formazione vissuta come complementare, come una scelta "in più" nel panorama dell'offerta formativa di tipo non-tradizionale, può trasformarsi in una soluzione concreta e facile.

7. Conclusioni

Infine avviandoci alla conclusione ci viene spontaneo prendere in considerazione, da questa interessante esperienza di analisi, l'offerta formativa di istituzioni e figure che per la loro peculiarità sono disponibili a fornire un'ottima formazione a costo zero, il riferimento è alle Consigliere di Parità, alle Consigliere di Fiducia, alle docenti Universitarie dei corsi Donne, politica ed istituzione, e a tutte quelle persone che operano nelle istituzioni e che rappresentano una ricchezza a portata di mano e di facile reperimento per la conoscenza ed il Know-how acquisito e vantaggiosa è anche la virtù delle sinergie e dei legami che ci permette di rafforzare la rete delle relazioni interpersonali e delle conoscenze che arricchiscono, rafforzano la nostra Rete e propongono un percorso stimolante da condividere.