

Progetto Equal Ess.er.ci - Rewritten social contract

[Iniziativa Comunitaria Equal fase II Azione 2- Cod IT-G2-FRI-012]



Laboratorio “Working and Success”

coordinato da: Ires Fvg

Obiettivi del laboratorio

L'*innovazione* per le imprese risiede sempre più nella capacità di *disporre e organizzare la conoscenza*: non solo quella collegata alla tecnologia e organizzata nei processi produttivi, ma anche e soprattutto quella posseduta dalle persone.

Tale conoscenza si attiva e si alimenta attraverso molteplici elementi della vita professionale di donne e uomini: contenuti professionali, motivazioni nelle diverse fasi della carriera, condizioni per apprendere nuove competenze, sistemi di gestione degli orari, processi di comunicazione, sistemi di valorizzazione delle competenze di genere.

Il progetto Equal Esserci e in particolare il laboratorio “Working & Success” mette a disposizione delle aziende la possibilità di sperimentare un percorso orientato al diversity management e all'utilizzo di strumenti di gestione delle risorse umane. Attraverso le attività di consulenza previste dal progetto, l'impresa potrà sviluppare la propria capacità di:

- **Riconoscere il potenziale femminile presente in azienda:** fondamentale per l'inserimento e la valorizzazione del personale femminile in nuovi livelli e settori professionali
- **Valorizzare le competenze maschili e femminili delle proprie risorse;** punti di competenza aziendale per una gestione più dinamica delle esperienze di maternità e paternità di dipendenti e collaboratori; bilanci di competenza come opportunità di intervento, per lavoratori e organizzazioni, nell'evoluzione delle professioni e nei cambiamenti organizzativi; Rafforzare l'organizzazione programmi di formazione per la valorizzazione, nella prospettiva del mainstreaming, delle differenze di genere nei modelli manageriali, nei sistemi formativi e di gestione delle risorse umane, negli stili comunicativi per gestire nuovi ruoli in contesti complessi e mutevoli
- **Capire come ottenere i finanziamenti** regionali, ministeriali ed europei volti a rafforzare e valorizzare la componente femminile, superando stereotipi e criticità che frenano il livello di innovazione e sviluppo dell'impresa (=azioni positive).

Chi può partecipare e come funziona in concreto la sperimentazione ?

L'intervento sperimentale offre la possibilità di prendere parte al laboratorio **soltanto a cinque imprese** in Friuli Venezia Giulia, aventi almeno un'unità locale nelle provincie di Trieste, Gorizia e Udine.

Concretamente, l'adesione al laboratorio offre all'azienda la possibilità di fruire dei seguenti servizi:

- 1) Un'analisi organizzativa secondo una prospettiva di genere (maschile e femminile in azienda)
- 2) Un incontro rivolto a chi gestisce le risorse umane per essere informati su:
 - gli strumenti più efficaci di gestione delle risorse umane che aiutino a riconoscere e valorizzare le differenze di genere (*diversity management*)
 - i finanziamenti pubblici per la valorizzazione delle competenze femminili nelle organizzazioni (*azioni positive*)
- 3) Un percorso rivolto ai/lle dipendenti per analizzare, riconoscere e rafforzare le proprie competenze di genere (= *empowerment*)
- 4) La possibilità di partecipare a un seminario pubblico in cui verranno presentati da esperti e testimoni casi concreti di azioni positive per la valorizzazione della componente femminile realizzate dalle aziende a livello nazionale.

Come si sviluppano i servizi offerti?

- 1) L'*analisi organizzativa*, che aiuterà l'impresa a riconoscere il proprio modello di gestione delle risorse umane da un punto di vista di genere e permetterà di individuare gli strumenti di *diversity management* più adatti alle proprie esigenze, prevede un *incontro tra i consulenti Ires Fvg con ciascuna delle figure-chiave che intervengono nella gestione delle* (responsabile delle RU, caporeparti, capiprogetto), colloqui da cui emergeranno i seguenti elementi:
 - a) una fotografia "di genere" dell'organizzazione (l'incidenza della presenza femminile sull'organico e la distribuzione, la sua composizione per livelli, il tasso di scolarizzazione, ecc.)
 - b) un'analisi dei sistemi di gestione delle risorse umane e della cultura organizzativa adottati secondo una prospettiva di genere
- 2) I risultati dell'analisi saranno restituiti all'azienda sotto forma di un *report*, accompagnato da un *incontro rivolto* a chi gestisce le risorse umane o gruppi di lavoro. In questo/i appuntamento/i si presenteranno:
 - a) il quadro aziendale emerso dalle interviste
 - b) le proposte di intervento e gli strumenti di *diversity management* ritenuti più idonei al caso-aziendale, avendo come obiettivo quello di rafforzare la competitività aziendale attraverso una gestione più efficace delle risorse umane, con attenzione alla dimensione maschile e femminile
 - c) *i canali di finanziamento* regionali e nazionali previsti per la realizzazione di azioni positive per la valorizzazione della componente femminile in azienda.

- 3) Percorso di analisi e rafforzamento (=empowerment) delle competenze di genere rivolto ai/lle dipendenti (o collaboratori/trici) in tre momenti:
 - a) un primo incontro (individuale) in cui si rilevano i fabbisogni formativi, le criticità e i punti di forza così come percepiti dagli individui
 - b) due incontri (concordati con l'azienda e/o con le risorse umane coinvolte) le schede di autovalutazione, analizzate da esperti/e di analisi e bilanci di competenze di genere verranno restituiti ai/lle singoli partecipanti, individualmente, aiutandoli/e a trovare gli strumenti e i percorsi per migliorare i propri punti di debolezza, dal punto di vista lavorativo.
- 4) Infine, è prevista per l'impresa la possibilità di partecipare a un seminario pubblico in cui verranno presentati da esperti e testimoni casi concreti di azioni positive per la valorizzazione della componente femminile realizzate dalle aziende a livello nazionale.

Tempi e costi previsti

Le attività previste dal laboratorio dovranno concludersi entro luglio 2006.

Non sono previsti costi per l'azienda.

Certificazione finale

L'azienda che parteciperà alla sperimentazione potrà firmare il Contratto Sociale, che certifica la partecipazione al progetto e il suo impegno a favore delle pari opportunità tra uomo e donna.

Chi siamo

L'Ires Fvg, titolare del laboratorio Working and Success è un'associazione senza fini di lucro, con personalità giuridica riconosciuta. Dal 1983 svolge attività di ricerca e monitoraggio sulle trasformazioni economiche e sociali del territorio regionale, eroga servizi di assistenza tecnica e consulenza in favore di enti pubblici e aziende, propone azioni formative di carattere innovativo per occupati, disoccupati e nuovi imprenditori. Per quanto riguarda l'ambito delle pari opportunità, l'Ires Fvg progetta e gestisce azioni positive per enti pubblici (ex l.r. 23/90, l.r.12/2006) e privati (ex l. 125/91, l.53/00) e a favore dell'imprenditoria femminile (l. 215/92, e nell'ambito di progetti regionali dedicati).

Il nostro sito è: www.iresfvg.org

Referenti del Laboratorio sono:

Chiara Cristini, tel. 0432-505479, mail: cristini.c@iresfvg.org

Lucia Dri, tel. 0432-505479, mail: dri.l@iresfv.org



La scheda di sintesi

Il progetto	I servizi	I destinatari
	Analisi organizzativa	Impresa, responsabili RU, dipendenti
	Informazioni sugli strumenti di diversity management più efficaci e sui finanziamenti a favore della valorizzazione delle competenze femminili	Responsabili RU
	Percorso di autoanalisi e rafforzamento delle proprie competenze (=empowerment) rivolto ai/lle dipendenti, per rafforzarne le motivazioni professionali	Dipendenti
I risultati attesi		
Promuovere e diffondere in azienda una nuova cultura delle pari opportunità, attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze maschili e femminili presenti nell'impresa per motivare il personale e rendere più efficiente l'organizzazione		