



Unione europea  
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO,  
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione

 **Regione Emilia-Romagna**



**Provincia di Bologna**  
Assessorato Istruzione,  
Formazione, Lavoro.  
Coordinamento interno  
tavolo intersettoriale anticrisi



# La valorizzazione della risorsa femminile nei contesti produttivi

Bologna, 21 Settembre 2010

Daniela Oliva - IRS

PROGETTAZIONE E ATTUAZIONE DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO FINALIZZATE, ANCHE  
IN UNA FASE DI CRISI OCCUPAZIONALE, AL MANTENIMENTO E ALLA VALORIZZAZIONE  
DELLA RISORSA FEMMINILE NEI DIVERSI CONTESTI PRODUTTIVI



## Servizio di analisi e progettazione di politiche attive del lavoro finalizzate alla promozione della risorsa femminile nel contesto produttivo

### *Obiettivi*

Realizzare azioni e strumenti di conciliazione dei tempi e di promozione delle pari opportunità utili sia per i lavoratori (uomini e donne) sia per le aziende stesse nell'ipotesi che solo in un contesto di reciproco vantaggio si possano sviluppare l'attenzione e la sensibilità necessarie a consolidare modelli e politiche del lavoro efficaci.



- **FASE A** – Analisi di buone pratiche e redazione di una Guida operativa
- **FASE B** – Diffusione delle buone pratiche e realizzazione di seminari di sensibilizzazione nelle imprese
- **FASE C** – Implementazione e sperimentazione di dispositivi di conciliazione e di promozione della risorsa femminile

# Il contesto di riferimento



- 2007 Anno Europeo dedicato alle Pari Opportunità per tutti.
- Azioni positive sostenute dal FSE e dalla Provincia di Bologna a favore della promozione e valorizzazione delle P.O. nei contesti produttivi.
- Imprese locali di grandi dimensioni impegnate nella realizzazione di servizi a sostegno della maternità e paternità.
- Benessere organizzativo: una buona sintesi tra la qualità del lavoro e la qualità della vita delle persone.
- Leggere le differenze di genere con una visione globale dell'organizzazione.
- Valorizzare le differenze tra uomini e donne senza penalizzare a priori gli uni o le altre.
- Agire in ottica di sistema, con interventi mirati e strategie di medio-lungo periodo.
- Sviluppare e diffondere competenze trasversali di analisi e di intervento in ottica di genere.

# Obiettivi e metodologia

- Favorire le pari opportunità di genere attraverso:
  - la diffusione di una cultura orientata alle differenze;
  - un consolidamento delle identità professionali delle lavoratrici;
  - una migliore organizzazione e qualità del lavoro che incentivi la valorizzazione delle competenze e la qualificazione professionale delle donne, nonché gli spazi di conciliazione tra tempi di vita professionale, familiare e individuale.
- Le attività prevedono la realizzazione di interventi volti all'adattabilità delle organizzazioni alle esigenze di vita delle persone, allo sviluppo di competenze di genere e alla valorizzazione della risorsa femminile nei contesti organizzativi.

# Percorso e strumenti di lavoro

- Al progetto hanno aderito, fin dalla sua presentazione alla Provincia, alcune importanti aziende locali.

1. **ACMA**
2. **ASSIST ASPPI SERVIZI srl**
3. **CAMST scrl**
4. **CIMA**
5. **G.D.**
6. **IMA**

## *“Donne e impresa: l’alleanza per un futuro migliore”*

### *Obiettivi*

- Incentivare all’interno dell’organizzazione una cultura della parità che sia anche cultura e rispetto della differenza attraverso eventi a tema, rivolti a lavoratrici e lavoratori dell’intero sistema Coesia (gruppo G.D, Cima e Acma).
- Sensibilizzare altre realtà territoriali alle sfide che il mercato del lavoro oggi richiede in materia di occupazione, stabilizzazione e capacità di riconversione del capitale umano, valorizzando la risorsa femminile come potenziale dinamico, mettendole a disposizione strumenti e conoscenze per fronteggiare cambiamenti e percorsi di crescita professionale;
- Favorire il networking tra imprese del territorio provinciale, promuovendo la comprensione e la conoscenza del tema del Gender Mainstreaming in azienda, attraverso un’attività di benchmarking.

### *Modalità d’intervento*

- Programmazione di tre work-shop:
  - *Genere e organizzazioni*
  - *Azioni positive a sostegno di una flessibilità sostenibile e misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*
  - *La sicurezza come strumento di conciliazione e prevenzione*

# Fase B - Azienda G.D

## *“Donne verso il successo”*

### *Obiettivi*

- Progettare e implementare un sistema di sviluppo personale rivolto a donne quadro e dirigenti che hanno partecipato alle edizioni di focus group e formazione manageriale al femminile organizzate negli ultimi tre anni in G.D e che rientrano in un piano di valorizzazione professionale e progressione di carriera deciso dalla dirigenza aziendale.

### *Modalità d'intervento*

- Attivazione di percorsi di *coaching* individuale volti a:
  - consolidare conoscenze e competenze acquisite in aula;
  - facilitare il trasferimento di quanto appreso in aula nella propria realtà professionale, con l'intento di massimizzare la qualità della prestazione.



# Fase C - Azienda G.D

## *“L’azienda che cammina”*

### *Obiettivi*

- Fornire gli strumenti e le conoscenze necessarie per fronteggiare situazioni complesse, di responsabilità di gestione, cambiamenti e imprevisti organizzativi anche determinati dalla crisi economica.

### *Modalità d’intervento*

- Realizzazione di quattro seminari a tema, rivolti alla popolazione femminile che ricopre posizione di 7° livello, in cui sono affrontati i seguenti temi:
  - La comunicazione assertiva al femminile;
  - L’autostima;
  - Leadership al femminile;
  - Negoziare carriera e retribuzione.

## Fase D - Azienda G.D

### *“Non perdiamoci di vista”*

#### *Obiettivi*

- Dare prospettiva al gruppo di lavoro composto da donne quadro e dirigenti stimolando e canalizzando la vitalità delle singole e del gruppo verso attività che rinforzino il proprio potenziale relazionale e cognitivo;
- sostenere la creazione di una figura di facilitatore e garante del principio delle pari opportunità per tutti in azienda.

#### *Modalità d'intervento*

- Tre momenti di incontro con un gruppo di 25 donne quadro e dirigente;
- 2 incontri con Gruppo Guida.

## *“Gruppo di confronto per la costruzione della policy aziendale: la carta dei valori”*

### *Obiettivi*

- Predisporre Linee guida comuni e trasversali alle società del Gruppo Coesia a livello nazionale e mondiale in grado di supportare e governare la gestione, la tutela e la motivazione della risorsa femminile all'interno delle organizzazioni. Tale obiettivo assume particolare rilevanza dato il carattere globale della crisi economica che giustifica un approccio non localistico ai problemi aziendali.

### *Modalità di intervento*

- Costituzione di un gruppo di lavoro che coinvolgerà risorse dalle tre aziende sul territorio che fanno parte del Gruppo Coesia con il compito di redigere un documento di policy, una sorta di Linee guida/Carta dei valori che impegni le aziende coinvolte nel processo di superamento delle discriminazioni di genere e di valorizzazione della risorsa femminile in azienda.

## *“La buona pratica si diffonde”*

### *Obiettivi*

- L'esperienza portata avanti in G.D è da considerarsi una pratica esportabile in altri contesti organizzativi, nella logica del trasferimento di know-how. Si mira, quindi a sostenere altre aziende in questo momento difficile di passaggio, aiutando le persone, in particolare le donne, a rinforzare competenze e conoscenze, non solo al fine di una progressione di carriera ma anche di un'efficace ricollocazione e riposizionamento delle loro professionalità.

### *Modalità d'intervento*

- Coaching individuale e di piccolo gruppo (ASSIST ASPPI SERVIZI).
- Work- shop di sensibilizzazione.
- Focus group intra aziendali.
- Laboratori interattivi tematici.

## *“La Community del valore D”*

### *Obiettivi*

- Rete tra aziende che testimonino attenzioni nei confronti del mondo femminile e delle problematiche lavorative ad esso connesse;
- Partnership con Istituzioni, Associazioni, Università per diffondere informazioni, strumenti e metodologie e favorire incontri e formazione per un profondo cambiamento culturale nelle politiche per le donne;
- Costruire un luogo “virtuale”, un contenitore di idee e di promozione di buone pratiche di genere che funga da traino per altre realtà ancora diffidenti nei confronti di una cultura della differenza che sia rispetto e riconoscimento del valore della lavoratrice.

### *Modalità d'intervento*

- Costruzione di un tavolo di lavoro con i rappresentanti delle aziende coinvolte.



**Per saperne di più...**

**[doliva@irsonline.it](mailto:doliva@irsonline.it)**