

REPORT DI PROGETTO
E
BUONE PRASSI SULLE METODOLOGIE SPERIMENTATE

WOMEN'S EMPOWERMENT
Il potere di essere e fare la differenza

INDICE

Premessa	Pag. 3
1. Il progetto, gli obiettivi e le attività	Pag. 4
2. Le metodologie adottate	Pag. 6
Esempi di strumenti utilizzati	Pag. 10

Premessa

Il presente documento, elaborato nell'ambito del progetto **“Women’s Empowerment – *Il potere di essere e fare la differenza*”** ha lo scopo di riflettere sull'andamento del progetto anche attraverso la descrizione delle modalità e tempistica con le quali è stato monitorato l'andamento delle attività progettuali ed in particolare il livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'attività di monitoraggio è stata condotta trasversalmente all'intera durata del progetto con l'utilizzo di strumenti specifici, quali test e questionari, e soprattutto attraverso l'osservazione del livello di partecipazione ed interazione dei giovani nelle varie attività.

Premesso che fondamentale è stata la metodologia implementata per lo svolgimento delle attività basilari come i workgorup, in quanto preparatorie ai seminari (risultati finali di progetto) e che pertanto parte della narrativa sarà dedicata alla presentazione degli strumenti utilizzati (giochi, questionari, procedure di lavoro) che hanno avuto la duplice valenza di innescare lavori individuali e di gruppo e di servire da feedback per il monitoraggio dell'andamento del progetto.

Il monitoraggio (ex ante, in itinere, ex post) ha consentito:

1. la valutazione della situazione di partenza dei 20 giovani coinvolti nel progetto rispetto a:
 - a. conoscenza delle tematiche progettuali utile a definire la tipologia di materiali informativi da fornire ai ragazzi per affrontare le tematiche inerenti la parità di genere nei luoghi di lavoro;
 - b. le aspettative individuali al fine di programmare in dettaglio gli interventi dei facilitatori ed individuare le metodologie di lavoro da implementare ritenute più efficaci per il gruppo;
2. la verifica dell'andamento dei lavori;
3. la rimodulazione degli obiettivi sulla base dei risultati intermedi;
4. l'analisi dell'impatto socio – educativo del percorso formativo e del livello di soddisfazione dei partecipanti.

1. Il progetto, gli obiettivi e le attività

L'associazione di promozione sociale ARETE' a marzo 2011 ha dato avvio al progetto "Women's Empowerment – Il potere di essere e fare la differenza" finanziato nell'ambito del Programma Comunitario "Gioventù in Azione" istituito dall'Unione Europea, action 5 – Support for European Cooperation in the youth field, sub-action 5.1 "Meetings of young people and those responsible in the youth field" promosso dall'Associazione di Promozione Sociale Aretè.

La finalità del progetto è stata di fornire a 20 giovani di età compresa tra i 23 e 30 anni, la possibilità, i mezzi ed i luoghi per innescare un processo di partecipazione attiva concreta alla vita politica e sociale, sia a livello locale che europeo, su una delle tematiche più ardue che l'Italia come altri Paesi della U.E., la discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, vivono in questo momento storico, affinché si possano costruire società più democratiche, più solidali e più prospere. Inoltre, a completamento dell'esperienza progettuale i giovani hanno avuto modo di sperimentare momenti di confronto con e tra referenti pubblici e di organizzazioni private rappresentative di interessi collettivi di categoria per le politiche attive del lavoro come modalità di comportamento stabile per le Amministrazioni Locali con l'ambizione che tale processo possa essere riproposto in contesti più ampi.

La tematica di progetto è stata la "**discriminazione di genere sul lavoro**" e nello specifico gli aspetti inerenti:

- la lotta agli stereotipi di genere nei luoghi di lavoro,
- la conciliazione vita personale e professionale¹.

Le azioni del progetto

A seguito delle adesioni al progetto pervenute entro il 18 marzo 2011, si è dato avvio ufficiale alle attività con l'evento del 5 aprile in occasione del quale è stata presentata nei dettagli l'intera iniziativa dando inizio anche alle attività di monitoraggio invitando i 20 giovani alla compilazione di apposito questionario per verificare sia il livello di conoscenze e competenze che le aspettative in ingresso dei veri protagonisti del percorso progettuale. L'analisi del suddetto questionario è risultata utile al facilitatore per avere una prima visione del gruppo e per poter organizzare le attività di start up e cioè quelle attività atte ad innescare un processo di auto-organizzazione dei giovani finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di progetto. I risultati del questionario inerenti la valutazione del livello di conoscenza delle tematiche inerenti le pari opportunità nei luoghi di lavoro sono stati altresì utili per la ricerca ed elaborazione del materiale informativo (normative sulle pari

¹ Tematiche previste nella roadmap 2011-2015 sulla parità di genere secondo il programma congiunto delle presidenze dell'U.E. spagnola, belga e ungherese per il periodo dal gennaio 2010 al giugno 2011.

opportunità, analisi di contesto sull'andamento del lavoro femminile in Puglia e nella provincia di Bari, etc) messo a disposizione dei partecipanti per predisporli ad affrontare con maggiore contezza l'esperienza progettuale.

Si riporta di seguito una descrizione sintetica delle attività realizzate.

A. I workgroup

Sono stati realizzati tre workgroup (12, 19 e 26 aprile) finalizzati a preparare i giovani partecipanti ad affrontare responsabili politici e referenti tecnici nel corso delle due giornate di seminario che li ha visti protagonisti sia come soggetti attivi del dialogo/confronto con politici e tecnici, sia come organizzatori delle attività seminariali.

I tre workgroup si sono tenuti con cadenza settimanale per consentire ai giovani di lavorare anche in autonomia per approfondire le tematiche che sono emerse durante i lavori di gruppo. La metodologia implementata nel corso dei workgroup è stata quella della learning organization. Pertanto, il ruolo del soggetto promotore ARETE' è stato di innescare e facilitare l'avvio di questo processo di partecipazione attiva dei giovani, fornendo loro possibilità, mezzi e luoghi per operare.

B. I seminari

Il 10 e 11 maggio si sono svolte le due giornate di seminario secondo il programma elaborato dal gruppo che riporta a seguire:

Prima giornata - 10 maggio dalle 17,00 alle 20,00

Seminario con la partecipazione di referenti tecnici delle politiche attive del lavoro.

- presentazione multimediale del progetto Women's Empowerment a cura di uno dei giovani partecipanti;
- intervento relatori:
 - Dr.ssa Maria Bufano (referente CPI di Bari - formatrice ed esperta in accoglienza ed orientamento);
 - Dr. Michele Paglia (referente di Adecco – Agenzia per il Lavoro) ;
 - Avv. Vera Guelfi (Segretario Regionale UIL pari opportunità e referente per Associazioni impegnate nel sociale ed a tutela delle pari opportunità);
- dibattito/confronto (presentazione domande a cura dei giovani partecipanti);
- conclusioni e chiusura lavori.

Seconda giornata - 11 maggio dalle 17,00 alle 20,00

Seminario con la partecipazione dei rappresentanti di interessi collettivi di categoria per le politiche attive del lavoro.

- presentazione multimediale del progetto Women's Empowerment a cura di uno dei giovani partecipanti;

- interveto relatori:
 - Dr.ssa Elena Pietanza (funzionario presso il Servizio Politiche per il Lavoro della Regione Puglia)
 - Dr.ssa Cristina Sunna (funzionario presso assessorato al Welfare - servizio politiche di benessere sociale e pari opportunità della Regione Puglia)
 - Dr.ssa Giuliana La Spada (presidente CNA In Proprio Puglia – Confederazione Nazionale dell’Artigianato)
- dibattito/confronto (presentazione domande a cura dei giovani partecipanti);
- conclusioni e chiusura lavori.

I risultati conseguiti sono stati ben superiori delle aspettative. In primis, i giovani sono stati molto soddisfatti nel vedere accettato l’invito alla partecipazione dei seminari da parte di quei relatori che avevano individuato come referenti di particolare interesse per confrontarsi sui temi della discriminazione di genere nei luoghi di lavoro; inoltre, la vivacità del dialogo e l’entusiasmo espresso nei loro confronti dai relatori li ha ricompensati del lavoro di preparazione dei seminari e soprattutto li ha motivati al proseguo alla partecipazione alla vita sociale e politica vedendo il confronto col referente pubblico come qualcosa di “possibile” e se ben organizzato come momento di crescita collettiva.

Il progetto si è concluso con una conferenza stampa finale di presentazione dei risultati che si è tenuta il 31 maggio alla quale ha partecipato anche la Consigliera di Parità della Provincia di Bari che ha dato un ulteriore contributo alla diffusione e sensibilizzazione dei temi inerenti la discriminazione di genere nei luoghi di lavoro.

2. Le metodologie adottate

Partendo dal concetto che il modo più concreto di dare fiducia agli altri, ai giovani in modo particolare, è quello di restituire loro quel protagonismo che la vita sociale gli nega, nel corso del progetto il facilitatore ha cercato di far emergere il “protagonismo dei singoli”. Il protagonismo può essere definito come un modo globale da parte del giovane di rapportarsi al gruppo educativo e/o di lavoro che gli consente di scoprire sia la sua identità personale, e quindi la sua unicità individuale, sia la responsabilità del suo agire sociale.

In termini metodologici, si è cercato di trasformare il gruppo dei 20 giovani partecipanti in una “learning organization”.

Learning Organization può significare due cose: organizzazione che impara e/o organizzazione che incoraggia l'apprendimento dei suoi membri. L'Apprendimento Organizzativo è quel processo mediante il quale i membri dell'organizzazione agiscono come attori di apprendimento per l'organizzazione; quando cioè, informazioni, esperienze, scoperte, valutazioni di ciascun individuo diventano patrimonio comune dell'intera organizzazione fissandole nella memoria dell'organizzazione, codificandole in norme, valori, metafore e mappe mentali in base alle quali ciascuno agisce.

Un'organizzazione che agisce secondo tale visione cerca di creare, acquisire e trasferire nuove conoscenze a tutti i livelli aziendali e di modificare velocemente il proprio comportamento per riflettere le nuove idee o conoscenze: esse rappresentano il punto di partenza per potenziali miglioramenti operativi.

Alla base di tale metafora vi è il processo dell'Apprendimento: la capacità di trasformare l'apprendimento individuale in apprendimento di gruppo e organizzativo. (Fonte: La Learning Organization – dott. Paolo Danza).

Importante è stato il momento iniziale, quello dedicato alla conoscenza dei singoli ed all'individuazione delle “regole per lavorare efficacemente ed efficientemente insieme” perché ha posto le basi per poter riuscire a lavorare bene successivamente e creare le condizioni ottimali all'interno del gruppo.

Pertanto, in occasione del primo workgroup buona parte del tempo è stata dedicata alla conoscenza e socializzazione perché non si può creare uno spirito di squadra senza preoccuparsi di riconoscere e sviluppare i naturali talenti dei singoli che formano il team.

A conclusione di tale momento il gruppo aveva già elaborato un codice comportamentale:

LE REGOLE PER LAVORARE EFFICACEMENTE ED EFFICIENTEMENTE INSIEME

Codice comportamentale del gruppo di lavoro del progetto Women's Emporment

INTERVENIRE UNO ALLA VOLTA

ESPRIMERE LE PROPRIE IDEE SOSTENENDOLE CON I FATTI

FARE INTERVENTI BREVI PER CONSENTIRE A TUTTI DI ESPORRE LE PROPRIE IDEE

ASCOLTARE ATTIVAMENTE

COLLABORARE

PARLARE IN PRIMA PERSONA DELLE PROPRIE ESPERIENZE E NON GENERALIZZARE

NON AVERE PREGIUDIZI E CERCARE IL LATO POSITIVO DEL PUNTO DI VISTA DEGLI

ALTRI MEMBRI DEL GRUPPO

ESPLICITARE I PROPRI BISOGNI RISPETTANDO QUELLI ALTRUI

Dette regole sono state fondamentali per la buona riuscita delle giornate di lavoro a seguire. Importante è stato anche il lavoro personale che precedeva quello di gruppo e che veniva svolto ad inizio di ogni giornata su proposta del facilitatore per consentire ai giovani di restare in tema e riprendere i risultati dei lavori della settimana precedente.

Per avvicinare gli obiettivi del progetto al reale fabbisogno/motivazione dei partecipanti ed alle loro aspettative è stata implementato un iter procedurale che preveda condivisione di obiettivi, contenuti e metodologie secondo quanto riportato di seguito.

Ogni giornata veniva suddivisa in due parti, mattina e pomeriggio, durante le quali si costituivano tre gruppi di lavoro che variavano composizione nel pomeriggio in modo che tutti i giovani avessero la possibilità di conoscersi meglio.

In ogni gruppo di lavoro venivano nominate tre figure: il facilitatore, il portavoce ed l'osservatore (per ciascuna attività era prevista una scadenza temporale per consentire il successivo confronto collettivo in plenaria con gli altri gruppi).

Il facilitatore, era la persona addetta a moderare il gruppo favorendo la partecipazione di tutti nel rispetto del codice comportamentale e mantenendo gli interventi nei limiti di tempo ed entro il tema.

Il portavoce, aveva il compito di sintetizzare i risultati del lavoro di gruppo e di presentarli in plenaria.

L'osservatore, aveva il compito di focalizzare l'attenzione sulle dinamiche di gruppo e di verificare quali azioni impedivano eventualmente alle persone di non rispettare il codice comportamentale. L'osservazione veniva supportata da apposita griglia di valutazione.

In occasione dell'ultimo workgroup è stato invitato un esperto in azioni di raccordo tra il mondo giovanile e quello del lavoro che ha proposto degli approfondimenti tematici finalizzati a lanciare provocazioni e stimoli critici finalizzati ad analisi e rielaborazione durante i lavori di gruppo.

Ogni giornata si concludeva col momento del feedback sui seguenti aspetti:

- “come ho lavorato”;
- “quali competenze ho messe in gioco: come mi valuto e come mi percepiscono gli altri”.

La preparazione al feedback ha richiesto un lavoro a monte sulle competenze trasversali (es.: conoscerle, riconoscerle in se stessi e saperle valutare) ed è stato considerato molto utile dai giovani sia per la propria crescita personale, acquisire fiducia in se stessi grazie alla capacità di riconoscersi delle qualità, sia come crescita del gruppo di lavoro.

A conclusione della prima giornata di lavoro, il feedback è stato sollecitato dal facilitatore con l'utilizzo di apposito strumento (questionario di feedback) somministrato a ciascun partecipante e successivamente condiviso in plenaria. Mentre, a conclusione delle giornate successive il gruppo è stato in grado di auto-gestire anche il momento del feedback secondo le seguenti regole:

- il feedback deve essere sollecitato, cioè ogni persona deve scegliere colui/colei dal quale vuole riceverlo;
- il feedback deve essere sintetico affinché il messaggio arrivi il modo chiaro;
- il feedback deve far riferimento ad una situazione in cui la persona ha messo in gioco la competenza osservata e non deve contenere giudizi;
- il feedback deve essere propositivo, concludersi con un suggerimento o un apprezzamento.

Risultati ottenuti a conclusione del progetto:

- approfondimento della tematica di progetto “la discriminazione di genere nei luoghi di lavoro” da parte dei singoli e sensibilizzazione del territorio;
- potenziamento delle capacità dei singoli di organizzare momenti di confronto e dialogo con i referenti di organismi pubblici e privati portatori di interessi collettivi;
- sviluppo della partecipazione attiva dei giovani alla vita sociale e politica;
- sviluppo delle competenze trasversali dei singoli e delle capacità di lavorare in gruppo.

Si riportano di seguito alcuni degli strumenti utilizzati

WOMEN'S EMPOWERMENT
Il potere di essere e fare la differenza

Nome e cognome : _____

Titolo di studio (se non ancora conseguito indicare percorso formativo in corso):

1. Contrassegnare il livello di conoscenza/competenza/esperienza nei seguenti ambiti:

Inglese	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Francese	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Spagnolo	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Utilizzo (word/excel)	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Utilizzo power point	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Ricerche internet	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Creazione pagine web	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Gestione blog	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Utilizzo software grafica	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Creazione video/CD	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Preparazione articoli	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Gestione gruppi di lavoro	Nessuno	Base	Buono	Ottimo
Lavorare in gruppo	Nessuno	Base	Buono	Ottimo

2. Hai avuto modo in passato di partecipare ad esperienze simili? Si No

Se "si" quali? _____

3. Gli obiettivi del progetto ti sono chiari? Si No In Parte

4. Quanto ritieni importante la partecipazione al progetto Women's Empowerment per la tua crescita personale e professionale?

poco	discretamente	abbastanza	molto
------	---------------	------------	-------

5. Pensi di poter partecipare agevolmente ai tre work group (12 - 19 e 26 aprile)?

Si No

6. Cosa ti aspetti da questa esperienza?

Grazie per la collaborazione!

WOMEN'S EMPOWERMENT Il potere di essere e fare la differenza
(feed back work group del 12 Aprile 2011)

1. Quale momento dell'incontro odierno ti è piaciuto maggiormente e perché?

2. Quale momento dell'incontro odierno ti è piaciuto meno e perché?

3. Elenca almeno tre aspetti positivi relativi all'organizzazione del work group.

4. Elenca almeno tre aspetti migliorabili relativi all'organizzazione del work group

5. Come valuti gli aspetti organizzativi del work group odierno?

Tempi	Insufficienti	Sufficienti	Buoni	Molto buoni	Ottimi
Sede	Insufficienti	Sufficienti	Buoni	Molto buoni	Ottimi
Materiali/strumenti	Insufficienti	Sufficienti	Buoni	Molto buoni	Ottimi

6. Quanto ti sei sentito parte del tuo gruppo di lavoro?

Per niente Poco Abbastanza Molto Moltissimo

7. Oggi, pensi di aver partecipato in modo efficace?

Per niente Poco Abbastanza Molto Moltissimo

8. Ritieni di essere interessato ad approfondire l'argomento del progetto?

Si No In parte

9. Pensi che l'esperienza di lavoro odierna ti abbia permesso di potenziare le tue abilità trasversali (capacità di ascolto, competenze organizzative, capacità di problem solving, etc)?

Per niente Poco Abbastanza Molto Moltissimo

10. Quale tra le tue abilità trasversali hai messo maggiormente in gioco oggi?

11. Definisci con tre aggettivi il tuo gruppo di lavoro :

a. _____ b. _____ c. _____

12. Nello specifico, come ti sei sentito nel tuo gruppo di lavoro?

Sempre a disagio	<input type="checkbox"/>
Qualche volta non a mio agio	<input type="checkbox"/>
Abbastanza bene	<input type="checkbox"/>
Sempre bene e libero di esprimermi	<input type="checkbox"/>

13. Avresti voluto ricoprire un ruolo diverso all'interno del gruppo? Quale?

14. Cosa ti aspetti per il work group del 19 aprile?

15. Complessivamente sei soddisfatto dell'incontro?

Si No perché? _____ In parte perché? _____

Grazie!