

SCHEDE DESCRITTIVE

MISURA E1**TITOLO**

Ricerca-azione sulla diffusione e il trasferimento del metodo della internship (ob.3)

FASCICOLO 62**PROPONENTE**

ASDO

COMPONENTI ATI/ATS	PARTNER INIZIALE	REGIONI
		Abruzzo Emilia Romagna Friuli Venezia Giulia Lazio Liguria Lombardia Marche Piemonte Provincia Aut. di Bolzano Toscana Umbria Valle d'Aosta Veneto

DESCRIZIONE DELLA BUONA PRATICA

IL progetto RAGEP (**ricerca azione su genere e professione**) prevedeva l'inserimento lavorativo di giovani donne laureate in aree professionali a dominanza maschile attraverso lo strumento della intership. Il progetto è stato realizzato nel quadro dell'Iniziativa Comunitaria "Occupazione e valorizzazione delle risorse umane" – NOW (New Opportunities for Women).

Le regioni in cui è stato realizzato il progetto originario sono state Campania, Molise e Sardegna.

Finalità generale del progetto era quella di combattere la segregazione occupazionale femminile e, in particolare quella verticale, relativa cioè all'accesso a posizioni qualificate, decisionali o manageriali.

Per conseguire tale finalità, è stato realizzato un percorso integrato, comprendente una ricerca-azione sugli ostacoli, le opportunità e, più in generale, sulle carriere femminili in aree a dominanza maschile, condotta in varie aziende ed enti di varia natura. Un programma di sensibilizzazione, un corso di formazione e una serie di internati, nonché la costituzione di un centro di riferimento.

Nell'esperienza del progetto, l'intership è consistita nella sperimentazione di percorsi individuali di inserimento lavorativo e di carriera all'interno di enti pubblici, privati e non profit; enti selezionati sulla base di alcuni criteri individuati attraverso apposita ricerca.

In questo quadro, la ricerca si è posta la questione se le internship indirizzate alle donne possono rappresentare uno strumento formativo adeguato per combattere la segregazione occupazionale femminile.

I risultati conseguiti sono sintetizzabili nelle offerte di lavoro che le beneficiarie del progetto hanno ricevuto al termine del periodo di intership dagli enti ospitanti e la pubblicazione del testo "Linee Guida per il sostegno alla carriera delle donne".

A livello di mainstreaming si evidenzia l'adozione delle modalità di intervento da parte non solo di formatori ,bensì di attori pubblici e privati non direttamente coinvolti nel progetto nonché l'adozione stabile del modello da parte del promotore

DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO

Finalità generale del progetto di trasferimento, denominato RAINI, è stata quella di contribuire alla diffusione e al trasferimento della metodologia dell'internship come modalità di sostegno per l'inserimento lavorativo in posizioni apicali delle donne.

Le internship sono state intese come uno strumento formativo riconducibile all'*experiential learning*, volto a favorire il passaggio dal mondo della formazione al lavoro attraverso l'utilizzazione di forme di apprendimento *on-the-job (work-based learning)*.

Le regioni coinvolte nel progetto di trasferimento sono tutte quelle dell'obiettivo 3.

Il progetto è stato strutturato secondo un percorso integrato, che ha previsto attività di ricerca, di formazione per formatori, di networking e di comunicazione pubblica.

SOGGETTI COINVOLTI / DESTINATARI

Il progetto è stato realizzato da ASDO che è un Ente no profit. ASDO è una associazione composta da donne ed è impegnata in Italia e all'estero, in attività di ricerca, formazione e sperimentazione.

I destinatari del progetto di trasferimento sono Amministrazioni centrali, Amministrazioni locali (Assessorati al lavoro, alle pari opportunità e agli affari sociali, altri organismi tra i quali Enfap, Enel, Enea.

ATTIVITÀ

Studi e ricerca E' stata realizzata una ricerca sulle esperienze di internship rivolte a donne e sui fabbisogni formativi degli operatori della formazione di genere per la gestione delle internship. A questo fine la ricerca, configurata in particolare come una **ricerca-azione**, si è posta i seguenti obiettivi:

- delineare un quadro dell'utilizzazione delle internship volte a promuovere l'inserimento lavorativo di alto profilo delle donne nelle regioni dell'obiettivo 3, con particolare attenzione alle buone pratiche sperimentate;
- identificare le più adeguate strutture metodologiche e programmatiche delle internship rivolte a donne;

- individuare i fabbisogni formativi necessari per la gestione e il coordinamento delle internship femminili;
- creare una rete di attori interessati ad adottare il metodo delle internship;
- offrire all'amministrazione pubblica e agli attori economici e del mondo della formazione un insieme di conoscenze e *know-how* formalizzati e basati sull'esito di prassi sperimentate per la promozione e la gestione delle internship.

Gli obiettivi della ricerca sono stati conseguiti anche attraverso la realizzazione delle altre attività, collegate tra loro nell'ambito del percorso integrato, i risultati della ricerca hanno dato vita ad un progetto operativo per la formazione dei formatori

Sensibilizzazione Le attività di comunicazione e networking individuate dalla ricerca azione sono state finalizzate: **I)** a consentire la sensibilizzazione di tutti gli interlocutori che a diverso titolo nelle regioni del Centro-Nord sono stati coinvolti nell'implementazione delle intership; **II)** a costituire una rete di attori interessati alle politiche e alle azioni di formazione e accompagnamento al lavoro e di sviluppo di carriera delle donne. I diversi obiettivi del programma di comunicazione sono stati conseguiti attraverso la realizzazione di: relazioni istituzionali, networking, seminari di consultazione, diffusione delle linee guida.

La tipologia di attori coinvolti ha riguardato tra gli altri, agenzie formative, di livello nazionale e di livello locale, sportelli e centri di orientamento al lavoro, i servizi per l'impiego, reti di associazioni femminili, Commissioni regionali di pari opportunità, associazioni di donne.

Formazione Tale attività ha riguardato la formazione di formatori realizzata a Roma alla quale hanno preso parte 11 donne- formatori provenienti dal centro nord.. Ai destinatari dell'azione, formatori, mentor, operatori dei centri per l'impiego, tutor, è stato fornito un quadro della metodologia e delle linee guida messe a punto nell'ambito della ricerca-azione ciò al fine di consentire la loro formazione per la promozione e la gestione delle internship secondo un approccio di genere.

Il corso ha avuto una durata complessiva di 144 ore suddivise tra didattica residenziale, didattica integrata e didattica a distanza.

Per raccogliere informazioni e pareri dei beneficiari durante il corso, sono stati utilizzati alcuni strumenti didattici quali il tutorial, le assemblee, i colloqui individuali, l'atelier di valutazione e implementazione del corso.

Monitoraggio e valutazione Durante la realizzazione del progetto sono stati svolti periodicamente incontri di monitoraggio sull'andamento delle attività progettuali e valutazione della equipe progettuale. I principali strumenti di rilevazione sono stati i verbali e le sintesi delle decisioni delle riunioni di monitoraggio.

RISULTATI / PRODOTTI

I risultati Al termine del progetto di trasferimento i risultati sono stati la costituzione di una rete di attori istituzionali e non sensibilizzati sulle politiche e le azioni di formazione, di accompagnamento al lavoro e di sostegno per lo sviluppo delle carriere femminili; la

“modellizzazione della intership” che ha dato vita al “Documento di presentazione delle linee guida sul Modello della Intership Partecipativa”(MIP), l’aver divulgato le linee guida condividendone l’impostazione con operatori della formazione.