



PROVINCIA
DI ROMA

PROGETTO UNICA

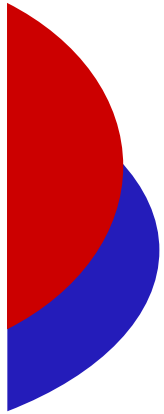


Competenze

- Conoscerle
- Riconoscerle

L'Europa invita i paesi membri a sperimentare nuovi metodi per il riconoscimento delle qualifiche professionali e delle competenze acquisite in esperienze formali e informali

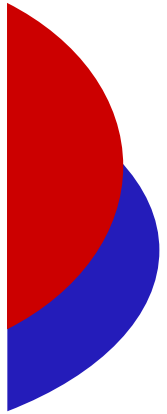




Linee guida per l'occupazione e la formazione

- Apprendimento lungo tutto l'arco della vita
- Conoscenza dinamica e competitiva

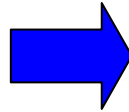




Scenario europeo

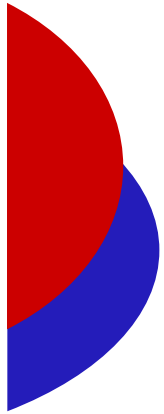
Criterio:

- della trasparenza
- della interscambiabilità
- di un sistema generale di riconoscimento



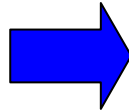
Curriculum Europeo:

- Supplemento di certificato di qualifica
- NRP (*National Reference Point*)
- Sito Web per la trasparenza



Europass

Portafoglio personale e coordinato di documenti

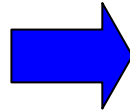


- Curriculum vitae Europass
- Portfolio europass delle lingue
- Supplemento al diploma Europass
- Supplemento al certificato Europass
- Europass-Mobility



Il paradigma delle competenze nella complessità delle trasformazioni

Percorsi di
valorizzazione
delle competenze
individuali



Al centro l'individuo con il suo portato di caratteristiche di:

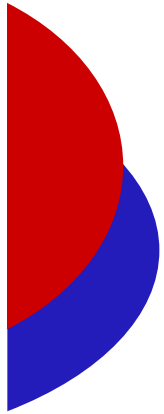
- La personalità
- L'esperienza
- Il genere

NON PIÙ

Studio- lavoro- famiglia- uscita dal lavoro- quiescenza

MA

Simultanea coesistenza dinamica di più condizioni



Certificazione

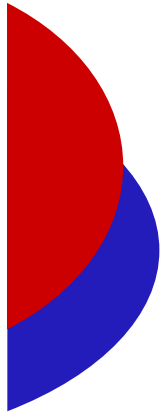
Il soggetto istituzionale le attesta e formalizza con un certificato di competenze

Possono essere:

- Ricostruite
- Descritte
- Validate

Base per nuove qualifiche professionali e status lavorativi diversi

Maggiore responsabilità e autonomia



Apprendimenti

Competenze acquisite nel corso dell'esistenza

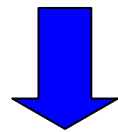
=

Frame di riferimento su cui costruire tutto il resto

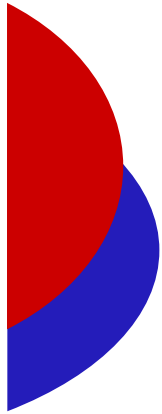
Persona

Education

Lavoro



Quid tutto personale

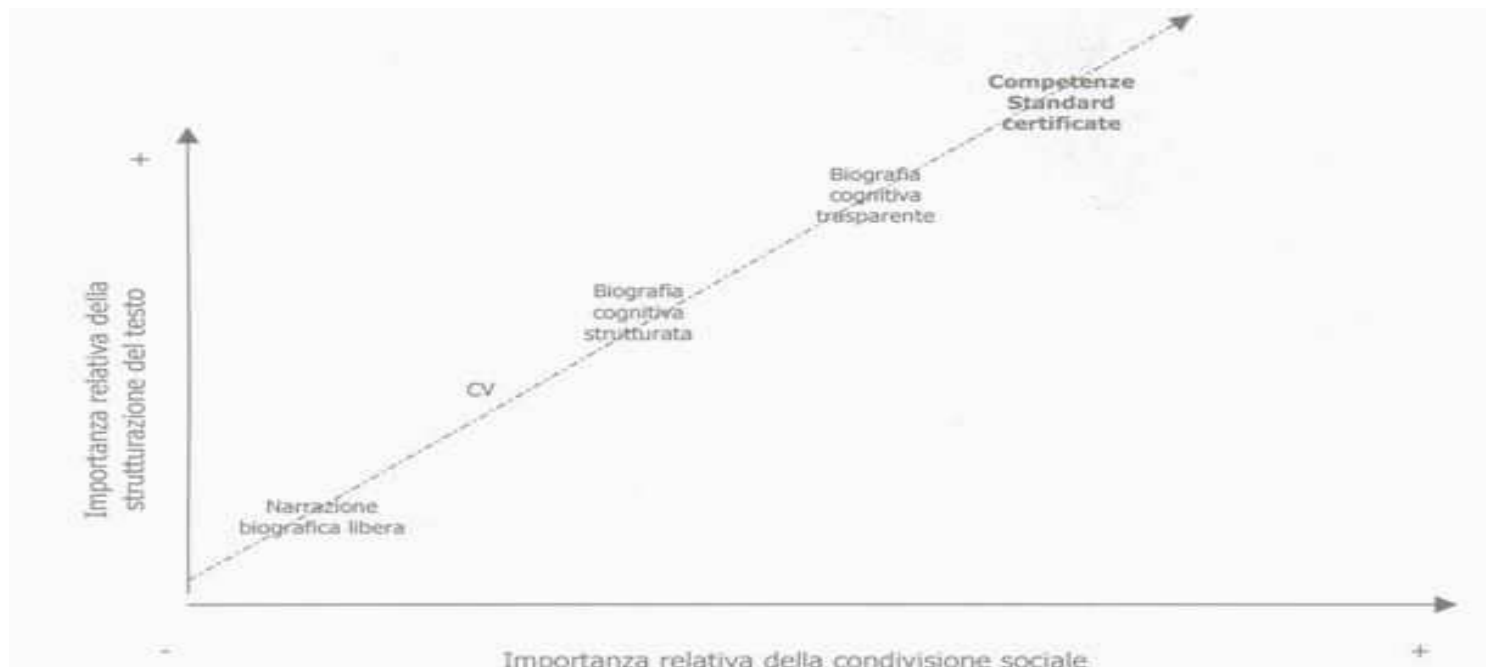


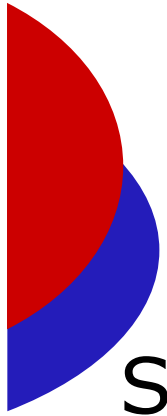
Le Nuove Competenze

Superamento del tradizionale:
Sapere teorico e operatività
ma anche

Dimensione privata e dimensione pubblica
occorre

Descrizione-valutazione-certificazione-consapevolezza



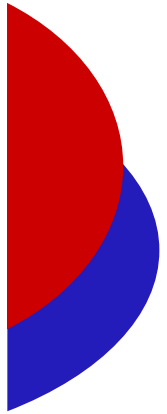


Le certificazioni

Si parte dall'ISFOL

{
conoscenza
saperi
risorse individuali

- **Per l'individuo maggiori possibilità**
- **Per le istituzioni pensare formazione flessibile e personalizzata**
- **Per le imprese maggiore utilizzo per i propri bisogni**



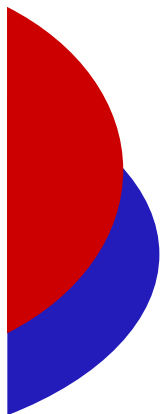
Occupabilità

Si allarga il ventaglio dei saperi, conoscenze competenze:

- Formal – in ambiti tradizionali
- Non formal - altri ambiti lavorativi, hobby
- Informal - diverse esperienze di vita

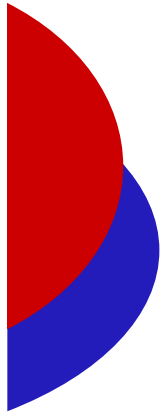
Informal learning

Questo l'ambito della valorizzazione delle competenze di genere



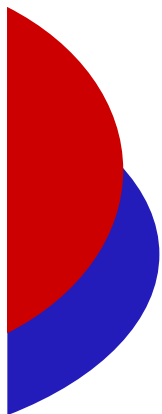
Competenze Formali





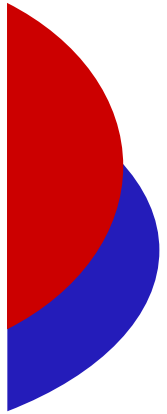
Competenze Non Formali





Competenze Informali





1995 Conferenza di Pechino

IV conferenza mondiale



Foto di Luisa Festa


Guardare al mondo con occhi di donna




L'Europa, il suo ruolo, le sue indicazioni



Mainstreaming




Azioni di sistema, che mirano a trasformare la cultura, le politiche e le strategie affinché siano introdotti cambiamenti a largo raggio



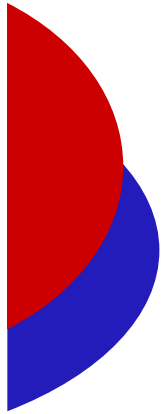
Conciliazione fra tempi di vita e tempi professionali



Empowerment

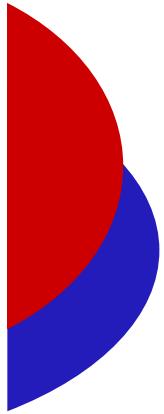


- interventi mirati a situazioni definite e circoscritte, attuati per risolvere particolari situazioni di discriminazioni uomo donna



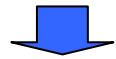
Informal Learning e Potenziamento della figura professionale femminile

- “Nel modello postfordista la merce diventa immateriale è relazione comunicazione, linguaggio”
- La valorizzazione delle competenze femminili o meglio competenze delle donne, diventa l’obiettivo generale del Consiglio Europeo di Lisbona, legato all’occupabilità e al raggiungimento di una società più competitiva nel mondo.



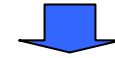
Forza o debolezza

Vecchio stile di
direzione



Comando e
controllo

Nuovo stile



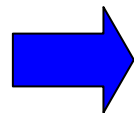
- Gestione e governo della conoscenza
- Concretezza
- Coinvolgimento emotivo nei problemi
- Capacità di ascolto

Il nuovo modo di produrre ricchezza
è scambio di conoscenza all'interno di reti di
relazioni



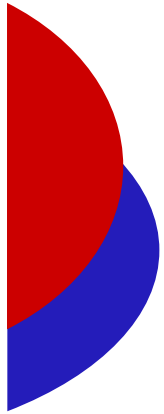
Competenze delle donne

Le competenze non hanno sesso, ma c'è un ***modo di produzione femminile***, attraverso il quale le competenze sono sviluppate dalle donne secondo modalità proprie, attraverso la vita e la pratica quotidiana, sia domestica che lavorativa (*doppia presenza*)



- Bisogna cambiare il paradigma di riferimento
- L'ambiente di lavoro deve permettere l'espressione del potenziale individuale

Diversità non disuguaglianza



Il Progetto UNICA: obiettivi

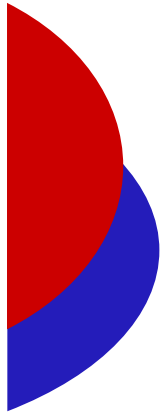
- Predisporre uno strumento che sappia cogliere tutte le diverse anime e differenziazioni dell'universo femminile.
- Creare un nuovo format per un CV, in grado di raccogliere informazioni aggregate ed "evolutive" delle competenze delle donne
- Superare il modello europeo e il portfolio di competenze.



BENCHMARKING TRA MODELLI DI CURRICULUM VITAE

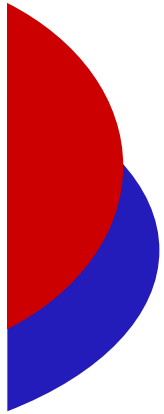
Punteggi: 0=per niente; 1=molto poco; 2=poco; 3= molto ; 4= moltissimo

	CV Europass	Modelli predefiniti di Microsoft Office	Info jobs. com	Monster. com	Alma laurea	Visual CV	Jobgraphy .com
Completezza	3	2	3	4	3	3	2
Dinamicità	2	2	1	3	3	4	4
Rappresentatività	2	1	1	2	3	4	2
Facilità nel completamento	0	2	4	4	2	4	4
Facilità nell'aggiornamento	0	2	4	4	3	4	4
Agevolezza nelle procedure	2	2	2	3	2	4	4



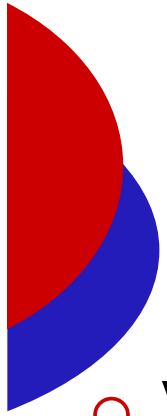
Benchmarking: cos'è?

- Sostanzialmente un controllo e un monitoraggio nei confronti di soggetti terzi che mostrano un'eccellenza particolare nello sviluppo di processi e nell'implementazione di metodologie organizzative di riferimento.



Benchmarking: tre tipologie

- **Funzionale**- nel proprio settore rispetto ad altre eccellenze
- **Generico**-la propria esperienza in confronto con aziende eccellenti in altri campi
- **Competitivo o strategico**-Leva operativa per catalogare i fattori alla base di un vantaggio competitivo assunto dai propri concorrenti



Gli attuali CV

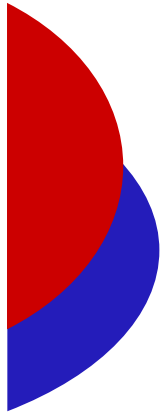
- Valorizzano le competenze di base, quelle tecnico professionali e uno standard comune di autorappresentazione
- Trascurano l'area delle competenze trasversali e dei saperi acquisiti nell'informal-learning
- Non appare affatto il lavoro di cura o lavoro in altri contesti



Come è stato creato lo strumento?

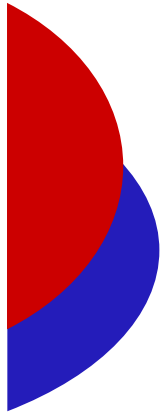
Lo strumento si configura come sostegno all'**autovalutazione** e all'**autovalorizzazione** delle donne, affinché riescano a rendere trasparenti le proprie competenze.

Costruzione di una griglia
che evidenziasse e valorizzasse un
“modo di produzione femminile”.



Profili di competenze al femminile

- Dall'analisi della bibliografia relativa ai profili di competenze al femminile sono emersi una serie di item comuni a tutte le opere analizzate, che coincidono in buona parte con la classificazione proposta dall'ISFOL relativa alle "Competenze trasversali".

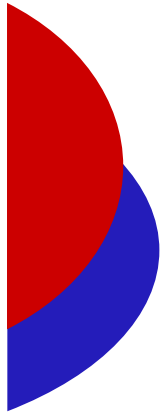


AOC

Approccio olistico* alle competenze:

- La competenza viene considerata come comportamento espresso nell'incontro tra caratteristiche individuali e contesto organizzativo.
- Difficoltà metodologica tra percezione individuale e comportamento effettivamente agito

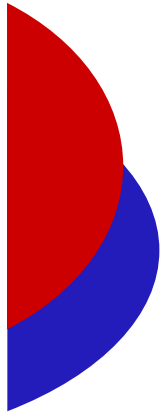
*Secondo l'approccio **olistico** (dal **greco** *holon*, cioè "tutto") le proprietà di un sistema non possono essere spiegate esclusivamente tramite le sue componenti, poiché la sommatoria funzionale delle parti è sempre maggiore/differente della somma delle prestazioni delle parti prese singolarmente



Campi del cv Unica:

Anagrafica

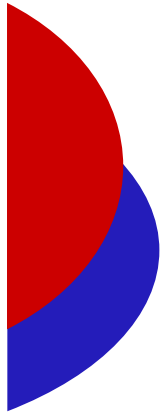
- Tale campo conterrà le informazioni relative ai dati anagrafici tradizionalmente intesi (nome, cognome, data di nascita, nazionalità, stato civile, indirizzo, recapiti telefonici, codice fiscale, etc.). Saranno specificate anche altre generalità come la disponibilità di mezzi di trasporto.



Campi del cv Unica:

Esperienze formative

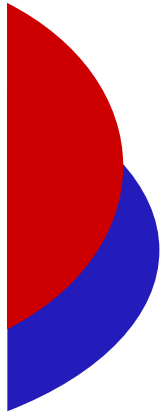
- Tale campo conterrà le informazioni relative al curriculum studiorum con specificate le date di conseguimento e la relativa votazione.



Campi del cv Unica:

Stato Occupazione

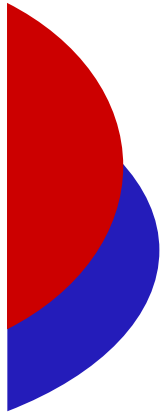
- Viene specificato lo stato , con relativa qualifica



Campi del cv Unica:

Esperienze lavorative

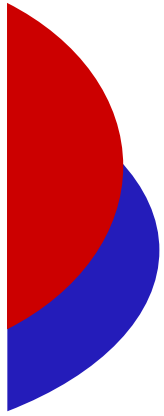
- Vengono elencate tutte le esperienze lavorative con un'anagrafica sull'azienda/ente, dove si sono svolti incarichi e con una specifica della tipologia di incarico ricoperto e il livello retributivo.



Campi del cv Unica:

Conoscenze informatiche

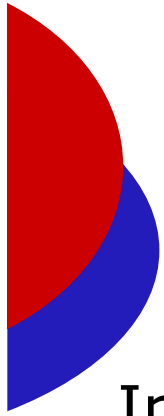
- Per certificare tali conoscenze è stata predisposta una griglia con relativa guida di compilazione volta ad accertare il reale grado di padronanza delle tecnologie informatiche.
- Le competenze informatiche sono state suddivise in aree, ognuna valutata con diversi livelli (nessuna competenza, livello base, intermedio, avanzato).



Campi del cv Unica:

Conoscenze linguistiche

- Nel format del curriculum è stata riportata la griglia per l'autovalutazione elaborata dal Consiglio d'Europa (livello elementare, intermedio, avanzato)



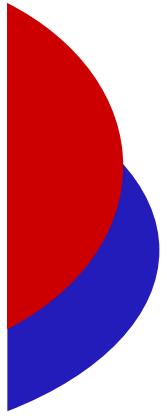
Campi del cv Unica:

Capacità personali

In questo campo, declinato in altrettante aree, sono state assegnati punteggi a seconda del livello di capacità dimostrato.

Di seguito vengono specificati gli indicatori:

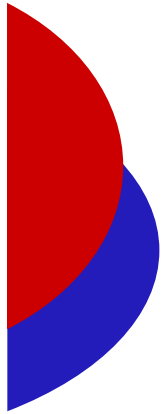
- **Area intellettuale:** capacità di analisi, di sintesi, di gestione dello stress, visione d'insieme, d'innovazione.
- **Area Manageriale:** autonomia, capacità realizzativa, organizzazione, pianificazione, decisionale.
- **Area Relazionale:** leadership, capacità di gestire i conflitti, assertività, abilità relazionali, capacità di gestione dei collaboratori



Campi del cv Unica:

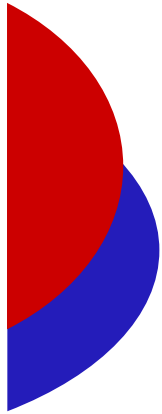
Aspirazioni

- In questo campo vengono specificati l'incarico, la qualifica, la retribuzione, ambiti e gli eventuali benefit richiesti, nonché i desiderata rispetto alle esigenze proprie della condizione femminile



Progetto Unica: target per la sperimentazione

15 donne dai 30 anni in su,
lavoratrici con ruoli
manageriali in enti pubblici,
aziende private e
organizzazioni non profit



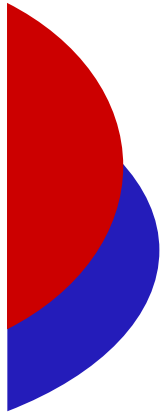
Valutazione delle tester sul Format UNICA

Benchmarking	0	1	2	3	4
Completezza	0	1	2	3	4
Dinamicità	0	1	2	3	4
Rappresentatività	0	1	2	3	4
Usabilità	0	1	2	3	4



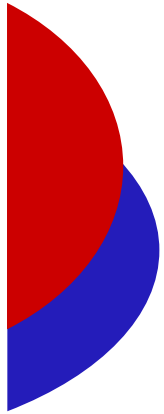
*Riflettere per diventare
consapevoli*

Osservazioni e suggerimenti emersi
dalla sperimentazione del CV UNICA



“Si lavora da donna senza saperlo”

- Realtà quotidiana del lavoro e realtà quotidiana della vita familiare tempi compressi e doppia presenza riducono notevolmente lo spazio della riflessione sul proprio *status* professionale e sulla propria identità di genere.
- L'identità di genere nella vita professionale non emerge come dato consapevole.



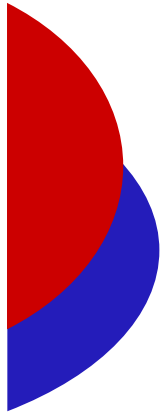
-
- Alcune tester segnalano che dichiarare lo stato familiare può compromettere la prospettiva lavorativa e di carriera
 - Riemergono le problematiche legate alla **doppia presenza** (disponibilità di tempo da dedicare al lavoro, possibilità ad effettuare straordinari o part-time)

Fare rete: un segnale dello stile di lavoro al femminile

- IL CV potrebbe strutturarsi all'interno di un networking o una community di autopromozione, autosviluppo e mutuo sostegno, centrata sulla condivisione di informazioni relative alla propria esperienza professionale, ma anche legata alla condivisione di informazioni attinenti le possibilità di formazione e di aggiornamento



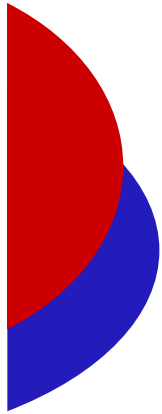
- Proposte di iniziative *di rete* che evidenziano come le lavoratrici mettano in atto e promuovano, consapevolmente o inconsapevolmente, quello stile "supportivo" che le contraddistingue



Stili di lavoro femminili: sì, no, forse.

- Riconoscersi come donne con un proprio stile di lavoro "di genere", crea qualche difficoltà alle tester (per chi ha un ruolo manageriale, ammettere di avere uno stile femminile significa mostrare "debolezza" sul mercato del lavoro)
- I soggetti che hanno riconosciuto di avere uno stile di direzione femminile hanno ammesso che esso trae origine dal vivere quotidianamente la doppia presenza (famiglia-lavoro)
- Gli stili femminili di conduzione della propria vita professionale sono messi in atto, ma non sempre percepiti come tali (ammetterlo può essere percepito come un segnale di debolezza)





UNICA come azione di *gender mainstreaming*



Concepire e sviluppare il progetto UNICA come *azione di gender mainstreaming*, quindi di sistema, richiederà un arco di tempo sufficientemente lungo per permettere l'emersione e la riflessione sull'essere donna nel mondo del lavoro di oggi, nonché un monitoraggio ed un'animazione costante delle attività con suggerimenti tratti dalla sperimentazione del format.