



# CONCETTO DIDATTICO

Risultato di progetto 2

PROGETTO NUMERO

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTORE

BIT SCHULUNGSCENTER



# Indice

<b>1. Introduzione.....</b>	<b>3</b>
<b>2. La Green economy tra potenzialità e criticità.....</b>	<b>5</b>
2.1. Economia, professioni e competenze verdi: lo stato dell'arte .....	5
2.1.1. Green Economy .....	5
2.1.2. Le Policy Europee .....	5
2.1.3. Settori economici green.....	6
2.1.4. Le competenze verdi.....	7
2.2 La percezione della green economy da parte di chi si occupa di orientamento e formazione. Un'analisi qualitativa .....	8
2.3. Green economy tra potenzialità e criticità.....	10
2.3.1 L'importanza di un cambio di paradigma: dalla brown economy alla green economy. 10	
2.3.2 Greenwashing e rapporti causa-effetto .....	10
2.3.3 Per una nuova visione di economia.....	11
<b>3. Orientamento, Genere, e Sostenibilità – Tre imprescindibili.....</b>	<b>13</b>
3.1. Per un orientamento “attivista”. Di cosa si dovrebbe occupare l'orientamento nel XXI secolo?13	
3.2. La dimensione di genere: "Entrare, rimanere, contare" .....	14
3.2.1. Le policy europee .....	14
3.2.2. Il genere. Gabbia naturale di discriminazione o categoria d'analisi? .....	15
3.2.3. Discriminazione nell'accesso: Segregazione formativa di genere .....	16
3.2.4. Discriminazione nella permanenza: Pavimento appiccicoso e tetto di cristallo.....	17
3.2.5. Donne e Green Economy.....	18
3.2.6. E quindi, a cosa serve il genere nell'orientamento? .....	19
3.3. Sostenibilità: una definizione integrata .....	19
<b>4. Traiettorie operative e metodologiche .....</b>	<b>20</b>
4.1. Dimensioni e obiettivi strategici di intervento per giovani donne: micro, meso e macro .....	20
4.2. Alcune possibili traiettorie operative e metodologiche .....	22
4.2.1. Mentorship competente .....	22

4.2.2.	Empowerment con gruppi di ragazze .....	23
4.2.3.	Potenziare la visibilità .....	24
4.2.4.	Attività esperienziali.....	24
4.2.5.	Compiti autentici .....	24
4.2.6.	ADVP - Activation du développement vocationnel et personnel.....	25
4.2.7.	Design Thinking .....	26
4.2.8.	Materiale e-learning.....	27
<b>5.</b>	<b>Strumenti per la valutazione .....</b>	<b>28</b>
5.1.	Valutazione della progettazione orientativa .....	28
5.2.	Valutazione del cambiamento nelle giovani donne.....	29
<b>6.</b>	<b>Conclusioni.....</b>	<b>31</b>
<b>7.</b>	<b>Bibliografia, sitografia e risorse .....</b>	<b>32</b>

# 1. Introduzione

*“Giovani, la terra è vostra in tutta la sua pienezza.*

*Abbiamo bisogno di voi più che mai ora.*

*Siate la brezza del cambiamento, il vostro momento è arrivato”*

Le parole evocative di Winston Churchill sono state pronunciate nei primi decenni del secolo scorso e rimangono tuttavia urgentemente attuali.

**Parlare di empowerment femminile nell’economia verde senza rischiare di cadere in uno sterile green o pink washing<sup>1</sup> significa parlare di cambiamento.** Un cambiamento che si sostanzia in un cambio di rotta energetico e strutturale in merito a definizione e obiettivi di sviluppo e metodi per raggiungerli, e una conseguente trasformazione del potere e dei suoi protagonisti alla base dell’economia marrone<sup>2</sup> di impostazione neoliberista.

In occasione della presentazione del Rapporto 2020 sullo Human Development Achim Steiner, l’Amministratore del Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo, ha dichiarato che *“La distruzione ha assunto proporzioni su scala mondiale e in modo sincronizzato senza precedenti tanto da dovere aggiornare l’indice di sviluppo umano che per la prima volta da 30 anni sta regredendo, dobbiamo ripensare ai nostri modelli economici e sociali. Ogni crisi porta con sé un’opportunità che i leader globali devono cogliere”*.

**Il progetto "Women4Green. Women in Power for a Green Economy". parte dal presupposto che un vero cambiamento e degli impatti positivi possano crearsi solo ed esclusivamente se gli obiettivi di sostenibilità, equità e inclusione procedono integrati e di pari passo.** La semplice prospettiva di un aumento dei posti di lavoro nella green economy (ILO 2019) non può infatti bastare al progetto di inclusione e pari opportunità se non si procede di pari passo con una riflessione puntuale sulle cause che hanno limitato nel contesto socio-economico l’accesso, la permanenza e lo sviluppo della presenza femminile. Come approfondiremo in seguito, **pratiche di orientamento efficaci in tema di Green economy dovranno prevedere l’integrazione delle dimensioni micro (percezione del sé nelle giovani donne); meso (nelle relazioni con il career counselor e all’interno dei luoghi di formazione e di lavoro) e macro (nelle politiche pubbliche e nel design dei servizi).**

Questa la premessa di dovere che introduce il presente “Concetto Didattico”, risultato n.2 del Progetto

---

<sup>1</sup> È un termine critico usato per riferirsi alla pratica del tentare di beneficiare dal presunto sostegno ai diritti LGBTQ+, spesso come un modo per trarre profitto o per distrarre da secondi fini

<sup>2</sup> Un’economia marrone è quella in cui la crescita economica dipende in gran parte da forme di attività distruttive per l’ambiente, in particolare combustibili fossili come carbone, petrolio e gas

**"Women4Green. Women in Power for a Green Economy"** che si pone l'obiettivo di attivare l'interesse e l'impegno delle giovani donne verso una carriera green e parallelamente stimolare il contesto socio-economico ad essere equo e inclusivo. Nello specifico il presente concetto didattico è rivolto a chi si occupa di orientamento, career counselling, formazione e reclutamento e che, attraverso l'integrazione di questi temi nelle proprie pratiche professionali, potrà contribuire al cambiamento auspicato.

Il Concetto Didattico ha quindi lo scopo di ampliare le conoscenze teorico-pratiche per sostenere e attivare strategie di avvicinamento al tema dei lavori verdi. Il documento si suddivide per aree tematiche, dapprima più teoriche per poi concludersi con una serie di traiettorie operative e metodologiche per sviluppare percorsi di empowerment femminile attraverso l'orientamento. Per aumentare l'impatto, incoraggiamo i lettori ad utilizzare il materiale in ampi contesti educativi e a condividere e diffondere le informazioni sui risultati del progetto disponibili al sito <https://women4green.eu/it/>. L'accesso open-source a tutti i risultati del progetto sarà garantito per almeno 5 anni dopo la fine del progetto. Questo materiale è disponibile in 4 lingue: Inglese, Tedesco, Italiano e Turco . Può essere tradotto in altre lingue e può essere adattato ad altri contesti educativi al di fuori del lavoro con i giovani. Un ulteriore uso di questo materiale è permesso facendo riferimento alla fonte. Il progetto "Women4Green" è stato co-finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea, Azione chiave 2 - Partenariato Strategico nel settore della gioventù. Un particolare ringraziamento va all'Università di Padova e al Team organizzativo del Corso di Perfezionamento 'Orientamento e career counselling per l'inclusione, la sostenibilità e la giustizia sociale' (a.a. 2021- 2022) per aver supportato la realizzazione di questo elaborato e aver stimolato una riflessione profonda e attivista rispetto alla green economy e al processo di orientamento delle giovani donne.

## 2. La Green economy tra potenzialità e criticità

### 2.1. Economia, professioni e competenze verdi: lo stato dell'arte

#### 2.1.1. Green Economy

Il programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente (UNEP) definisce “economia verde” quella che ha come obiettivo “un miglioramento del benessere umano e dell'equità sociale, riducendo significativamente i rischi ambientali e i deficit geologici”<sup>3</sup>.

La transizione verde o ecologica definisce quindi il passaggio e/o la trasformazione da un sistema produttivo intensivo e non sostenibile dal punto di vista dello sfruttamento delle risorse e dell'inquinamento (la c.d. Brown Economy) a un modello virtuoso per la sostenibilità ambientale e sociale.

Le crisi globali (ambientale, socio-sanitaria, geopolitica ed economica) stanno ulteriormente spingendo verso un ripensamento radicale dei paradigmi di sviluppo in grado di modificare le politiche pubbliche e i modelli di business in tutti i settori.

Oggi la transizione ecologica è quindi al centro del dibattito politico globale con l'obiettivo di realizzare un processo di cambiamento in cui lo sviluppo possa essere inclusivo e sostenibile.

Tale mission dovrà consentire di affrontare la crisi climatica riducendo o azzerando l'impronta ecologica e costruendo un modello socio-economico di equità e giustizia sociale.

#### 2.1.2. Le Policy Europee

##### IL GREEN DEAL EUROPEO 2019

Il “**Green Deal Europeo**” (COM(2019) 640 Final, Commissione UE, Bruxelles, 11.12.2019) è il Piano della Commissione Europea varato nel dicembre del 2019 in cui formalmente viene adottato un modello per lo sviluppo sostenibile, attraverso tecnologie pulite e digitali. Ha indicato la strada per un'azione europea finalizzata all'uso efficiente delle risorse passando ad un'economia sostenibile e circolare, ripristinando la biodiversità e riducendo l'inquinamento.

##### LE POLICY EUROPEE – LE STRATEGIE ANNUALI PER LA CRESCITA SOSTENIBILE

Le strategie annuali per la crescita sostenibile sono dei documenti programmatici di assoluta importanza strategica per il coordinamento economico dell'Unione: Riassumono il quadro delle strategie europee in corso, indicano le raccomandazioni generali nello sviluppo delle politiche per il prossimo anno per

<sup>3</sup> UNEP, “Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable and Poverty Eradication – A Synthesis for Policy Makers”, 2011. [www.unep.org/greeneconomy](http://www.unep.org/greeneconomy)

gli Stati membri invitandoli a perseguire riforme e investimenti nazionali coerenti e indicando la disponibilità di un'ampia gamma di politiche e di strumenti di finanziamento dell'UE.

Nel Documento programmatico **“Strategia annuale per la crescita sostenibile 2022”**<sup>4</sup> (COM 2021 740 Final Bruxelles, 24.11.2021) viene sottolineata l'importanza di coordinamento, integrazione e coerenza tra le politiche e gli strumenti europei con i Piani Nazionali di ripresa e resilienza.

La Commissione dichiara inoltre come **l'attività economica debba essere sempre più allineata e integrata alle quattro dimensioni della sostenibilità competitiva, ovvero sostenibilità ambientale, produttività, equità e stabilità macroeconomica.**

Sviluppando per punti le quattro dimensioni, la Commissione evidenzia che le stesse **non dovrebbero essere viste isolatamente, poiché si rafforzano a vicenda con un obiettivo comune: il passaggio a un modello economico sostenibile, resiliente e inclusivo**, reso possibile da una più ampia diffusione e adozione delle tecnologie digitali e verdi, che contribuiranno a rendere l'Europa un leader trasformatore.

## LE POLICY EUROPEE – ATTIVITÀ LEGISLATIVA

Nel dicembre 2020 i leader europei hanno approvato **l'obiettivo di ridurre le emissioni nette di almeno il 55% entro il 2030** e il 29 luglio 2021 è entrata in vigore la **“Legge europea sul clima”**<sup>4</sup> (Regolamento CEE/UE 30 giugno 2021, n. 1119) che stabilisce l'obiettivo vincolante della neutralità climatica nell'Unione entro il 2050 e istituisce un quadro per progredire nel perseguimento dell'obiettivo globale di adattamento climatico.

Il 14 luglio 2021 è stato presentato il cosiddetto **pacchetto di proposte legislative “Fit for 55”** (COM2021 550 Final Brussels, 14.7.2021) che mira a dotare l'UE di norme pervasive in materia di clima, energia, trasporti e fiscalità per la transizione verde.

Nella Comunicazione di presentazione del pacchetto “Fit for 55”, la Commissione indica come l'istruzione e la formazione siano cruciali, indicando alcuni assi prioritari di azione: un filone verde all'interno del Programma Erasmus+, lo sviluppo della Coalizione europea “Istruzione per il clima”, e l'attuazione della New Skills Agenda, con particolare attenzione agli obiettivi previsti per le competenze green.

### 2.1.3. Settori economici green

Per la Commissione Europea la transizione verde potrà creare 1,2 milioni di nuovi posti di lavoro nell'UE entro il 2030. Infatti, l'economia verde stimola lo sviluppo e la combinazione innovativa di tecnologie, servizi, e capacità, creando profili professionali nuovi e multidisciplinari le cui competenze spesso non vengono trovate negli attuali sistemi educativi.

L'ILO-UNEP definisce “green jobs” tutti i lavori nell'agricoltura, nell'industria e nei servizi che contribuiscono a preservare o a riqualificare l'ambiente: non solo le professioni direttamente associate

---

<sup>4</sup> L. DI MARCO “Crescita Sostenibile nel 2022: un'agenda oltre il pil per l'UE” –Europa e Agenda 2030  
Rubrica ASVIS – Novembre 2021

alla sostenibilità, ma anche quelle legate all'efficienza, alla qualità e all'innovazione dei beni e dei servizi offerti in ottica green<sup>5</sup>.

Il Centro Europeo per la formazione professionale (CEDEFOP) pubblica annualmente dei Rapporti sulle previsioni dei profili professionali nell'Unione europea. I risultati sono in linea con quanto emerso nel Risultato progettuale n.1 “Catalogo delle professioni e delle competenze verdi” che ha raccolto e dato sintesi ai lavori nazionali di ricerca a tavolino di Austria, Italia, Svezia e Turchia. I settori in cui la green economy incide maggiormente sono:

- Servizi ambientali e gestione delle risorse
- Efficienza e sostenibilità energetica
- Alimentazione e agricoltura
- Edilizia e rigenerazione urbana
- Mobilità e trasporti
- Legale e certificazioni
- Digitale e nuove tecnologie
- Educazione e cultura
- Turismo e tempo libero
- Finanza sostenibile
- Chimica e farmaceutica

#### 2.1.4. Le competenze verdi

*La COMPETENZA viene intesa come «la capacità di far fronte a un compito riuscendo a mettere in moto e a orchestrare le proprie risorse interne cognitive, affettive e volitive, e a utilizzare quelle esterne disponibili in modo coerente e fecondo»*

(Pellerey – 2004)

La transizione verso un'economia basata sulla sostenibilità sociale ed ecologica dovrà concentrarsi sull'ottimizzazione dei consumi piuttosto che sulla loro massimizzazione. La creazione di valore dovrà essere realizzata attraverso la cura dell'ecosistema e delle persone piuttosto che il loro sfruttamento. La definizione di competenza di Pellerey si presta quindi bene a descrivere ciò che le competenze verdi dovranno essere in grado di realizzare: la capacità di affrontare una sfida epocale che dovrà rivoluzionare e ristrutturare lo sviluppo socio-economico attraverso la messa a disposizione delle proprie risorse cognitive, affettive e volitive.

**La Commissione Europea ha pubblicato una tassonomia (sistema di classificazione) delle competenze per la transizione verde che si applica ai dipendenti o ai datori di lavoro (che richiedono di avere queste competenze per la transizione verde).** La lista inserita in ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) comprende 381 competenze, 185 concetti di conoscenza e 5 competenze trasversali considerate rilevanti in un mercato del lavoro sempre più verde.

<sup>5</sup> ILO-UNEP International Labour Organization <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

La classificazione multilingue ESCO<sup>6</sup> permette di individuare e classificare le abilità, le competenze, le qualifiche e le professioni rilevanti per il mercato del lavoro UE e per l'istruzione e la formazione mostrando le relazioni tra i diversi concetti.

I concetti di 'conoscenza verde' includono gli standard di emissione e i principi ecologici. Le "competenze verdi trasversali" includono, ad esempio, la valutazione dell'impatto ambientale del comportamento personale, l'adozione di metodi per aumentare la biodiversità e il benessere degli animali, la capacità di condurre audit energetici, di misurare la sostenibilità delle attività turistiche, oltre a formare il personale sui programmi di riciclaggio. La tassonomia contribuisce a comprendere meglio quali siano le skills necessarie per l'attuazione di una transizione verde equa e di successo nel mercato del lavoro. Il portale fornisce informazioni su quali competenze e concetti di conoscenza sono essenziali o opzionali per specifiche occupazioni. In questo modo, aiuta a identificare gli elementi verdi che andrebbero inseriti nei programmi di istruzione e formazione professionale (VET) di preparazione a questo tipo di occupazioni.

In W4G, un progetto che mira ad attivare interesse e partecipazione delle giovani donne nella green economy, va sottolineato come il concetto di "competenze" *“non rappresenti il capitale di un individuo, ma il patrimonio di quegli ambienti e di quelle relazioni che le hanno rese possibili producendo apprendimento e incremento di possibilità”* (Nota e Soresi, 2018). Questo dimostra come le competenze non si distribuiscano in maniera democratica ma che siano frutto di relazioni sociali e contesti non neutri rispetto al genere, come vedremo in seguito.

**Una pratica di orientamento che voglia contribuire allo sviluppo equo e sostenibile dovrà quindi creare spazi e occasioni di sperimentazione di queste competenze sapendole interiorizzare come patrimonio di tutti e non certificati per distinguere che è meritevole e chi no<sup>7</sup>.**

## 2.2 La percezione della green economy da parte di chi si occupa di orientamento e formazione. Un'analisi qualitativa

Nelle prime attività progettuali di "**Women4Green. Women in Power for a Green Economy**" è stata condotta una ricerca a tavolino, sono stati somministrati dei questionari, e sono stati organizzati dei focus group in ciascun Paese partner (Austria, Italia, Svezia e Turchia), coinvolgendo un totale di 115 professionisti/e che si occupano di orientamento e career counselling. L'obiettivo di queste prime

---

<sup>6</sup> ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) è una tassonomia (sistema di classificazione) delle competenze per la transizione verde pubblicata dalla Commissione Europea. ESCO fornisce descrizioni di 3008 professioni e 13.890 competenze legate a queste professioni, tradotte in 28 lingue (tutte le lingue ufficiali dell'UE più islandese, norvegese, ucraino e arabo): <https://esco.ec.europa.eu/en>

<sup>7</sup> L. Nota e S. Soresi, *“Il contributo dell'orientamento all'Agenda 2030”*, Università di Padova, Luglio-Agosto 2018

consultazioni è stato quello di raccogliere e valutare le conoscenze e le percezioni di attori strategici per lo sviluppo dell'attenzione verso la green economy e i green jobs.

È emerso un quadro relativamente omogeneo con poche differenziazioni nazionali. In tutti i focus group viene rilevata un'alta percezione dell'importanza della green economy ma al contempo si riportano **definizioni poco chiare e parzialmente condivise, una visione della green economy legata ad una nicchia di mercato con figure professionali altamente qualificate, e delle politiche governative poco coerenti e strutturali.**

**La maggioranza dei/delle partecipanti converge nel sostenere l'importanza che la green economy porti un cambiamento strutturale del modello di sviluppo** in grado di integrare la sostenibilità ambientale con la giustizia sociale, creando posti di lavoro dignitosi e azzerando l'impronta ecologica. La percezione diffusa è che non basti più limitare le immissioni inquinanti, riciclare e diminuire i rifiuti, acquistare green o prevedere sgravi per assunzioni di giovani e/o donne, ma che sia necessario un radicale e strutturale cambio di rotta che metta in discussione quegli assunti economici che stanno creando insostenibilità sociale e ambientale.

**Rispetto alla situazione del gruppo target viene riportata la percezione che i comportamenti personali delle giovani generazioni siano molto sensibili alla sostenibilità ma che questa responsabilità individuale e quotidiana non venga associata a possibilità, competenze e attività professionali future.**

**Si condivide inoltre che la sottorappresentanza delle donne nella green economy non sia dovuta a gap naturali di competenza ma che piuttosto esse siano ostacolate da una visione culturale stereotipata che le porta a percepirsi come più portate per un settore (formativo e lavorativo) rispetto ad un altro, e a scegliere di conseguenza.**

Va inoltre sottolineato come storicamente ci sia stata una distinzione tra competenze hard (tecniche e scientifiche) culturalmente definite come maschili e maggiormente utili professionalmente e competenze soft (sociali e psicologiche) culturalmente definite come femminili e marginalmente utili dal punto di vista professionale.

Collegandosi alle competenze elencate nel questionario, la sfida della green economy può ribaltare questa prospettiva dando visibilità, valore e possibilità di sviluppo a tutte le competenze per tutte e tutti. Anche da queste prime rilevazioni qualitative sulle percezioni e i bisogni di chi si occupa di orientamento e formazione viene sottolineato come **l'azione formativa e di orientamento è chiamata ad assumere un ruolo "attivista" di impegno verso la costruzione di futuri e carriere sostenibili in cui il percorso di orientamento non può più essere di tipo individuale, lineare e di accertamento ma collettivo, sostenibile e generativo.**

## 2.3. Green economy tra potenzialità e criticità

### 2.3.1 L'importanza di un cambio di paradigma: dalla brown economy alla green economy

Ripercorrendo i paragrafi precedenti sono stati introdotti la definizione di green economy, le policy europee a riguardo, i settori emergenti, le professioni e le nuove competenze verdi promosse dal Framework Europeo.

La transizione è già in essere e sta aumentando gli spazi in cui è possibile sviluppare riflessioni critiche rispetto a modelli economici tradizionali e al contempo stimolare pensieri creativi e operativi di possibili scenari sostenibili, circolari e inclusivi. La voce e il contributo delle giovani generazioni è quindi fondamentale in questa fase storica, e la sfida dell'orientamento è saper accompagnare e stimolare l'attivazione personale verso sfide collettive partendo da una puntuale comprensione delle dinamiche socio-economiche globali.

La nostra economia tradizionale (la c.d. "brown economy") può essere descritta come un processo a struttura lineare in cui lo sfruttamento delle materie prime naturali consente la produzione, la distribuzione e il consumo di prodotti che diventano rifiuti non riutilizzabili.

È dunque necessario mobilitare risorse e competenze verdi per cambiare radicalmente il paradigma associato alla brown economy, in modo da avere un impatto reale sull'economia globale.

### 2.3.2 Greenwashing e rapporti causa-effetto

Attraverso un esempio di "greenwashing" comprenderemo come sia importante sviluppare queste competenze al fine di contribuire concretamente con il proprio lavoro al reale cambiamento contrastando le *false realizzazioni* (cit. Pasolini) di queste spinte riformiste.

**La Treccani definisce il greenwashing come la "Strategia di comunicazione o di marketing perseguita da aziende, istituzioni ed enti che presentano come ecosostenibili le proprie attività, cercando di occultarne l'impatto ambientale negativo".**

IL CASO ENI VENEZIA. Il "green diesel" ENI-diesel+ è stato pubblicizzato in tutt'Italia dal 2016 al 2019 come un biocarburante sostenibile per l'ambiente. La bioraffineria Eni di Venezia dal 2014 produce HVO, olio vegetale idrogenato, che viene addizionato al gasolio per soddisfare i requisiti normativi europei e nazionali che ne prevedono la composizione con quote da fonti rinnovabili. Nel 2020 la raffineria di Venezia ha lavorato circa 220 mila tonnellate di materie prime, delle quali il 75% era costituito da olio di palma importato. Per questo, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha disposto una multa di 5 milioni di euro nei confronti di ENI per "pratica commerciale ingannevole che diffondeva l'immagine di un diesel biologico e rinnovabile".

L'olio di palma è uno degli ingredienti più utilizzati dalle industrie alimentari, cosmetiche e dei carburanti e la sua produzione è cresciuta di 7 volte (da 10 tonnellate a 70 milioni) nell'arco di soli 20

anni<sup>8</sup>. Questa crescente domanda ha provocato lo sradicamento e l'incendio della quasi totalità delle foreste primarie indonesiane, eliminando la biodiversità e rendendo il Paese uno dei maggiori emittenti di CO<sub>2</sub> al mondo<sup>9</sup>.

Questo è un importante esercizio di “causa-effetto” da stimolare per svelare come il paradigma disfunzionale della brown economy possa ripresentarsi cambiando solo colore e retorica, ma preservando un modello che estrae e consuma ricchezza restando sordo ai danni sociali, ambientali e culturali creati. Sviluppare il senso critico e l'abilità di districare i vari effetti socio-ambientali delle attività economiche è dunque alla base di qualsiasi competenza veramente verde. Sapere come porre le domande e come predire le conseguenze ci permette di sviluppare nuove strategie innovative di sostenibilità.

**Il rischio infatti, come pubblicato dall'European Environmental Bureau nel 2019, è quello di continuare a percorrere erroneamente un'idea di crescita economica illimitata** pensando sia possibile farlo diminuendo gli impatti antropogenici sui cicli naturali, sul prelievo della biocapacità e sulle risorse primarie non rinnovabili<sup>10</sup>. La crescita economica illimitata non può quindi continuare senza generare altra pressione ambientale e sociale.

### 2.3.3 Per una nuova visione di economia

**Necessario è quindi il contributo di nuove ed emergenti visioni dell'economia che permettano di percorrere una strada maggiormente efficace per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità sostenuti a livello globale.** Un segnale che i tempi stanno cambiando è sicuramente dato dall'attribuzione del Premio Nobel per l'economia del 2019 a tre studiosi (Esther Duflo, Abhijit Banerjee e Michael Kremer) che da diverse angolature hanno contribuito.

**L'economista inglese Kate Raworth che collabora con le Università di Oxford e di Cambridge propone un modello economico sostenibile nominato come “L'economia della ciambella”<sup>11</sup>** in cui definisce un'economia prospera non come un'economia in crescita economica costante ma come un modello in cui si possano garantire a tutti i bisogni di base senza limitare le opportunità per le generazioni future e proteggendo l'ecosistema.

L'orientamento e la formazione devono quindi occuparsi di potenziare la curiosità verso la complessità, lo spirito critico e la comprensione dei rapporti causa effetto della brown-economy nutrendo la speranza, come afferma il giornalista P. Cacciari, che **“questo straordinario movimento delle giovani generazioni riesca a comprendere i nessi che concatenano la distruzione dell'ambiente, il genocidio, il biocidio, l'ecocidio con l'esercizio del potere economico, militare, politico suo mondo. Ma non basterà capire.**

<sup>8</sup> Fonte INDEX MUNDI: [www.indexmundi.com](http://www.indexmundi.com)

<sup>9</sup> Forest Cover Analyzer disponibile su: <https://www.wri.org/data/forest-cover-analyzer>

<sup>10</sup> A. LANZAVECCHIA, M. TELATIN “Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro”, A cura di S. Soresi & Bertagna (2021)

<sup>11</sup> K. RAWORTH, “L'economia della ciambella: sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo”, A cura di Edizioni Ambiente (2017)

*Bisognerà cominciare ad agire sottraendo spazi di azione al capitale: zolla per zolla, albero per albero, foresta per foresta, mare per mare...*<sup>12</sup>. Seguendo le parole di Cacciari, la consapevolezza economica e l'attivazione personale e collettiva sono le più importanti leve per sviluppare competenze, **percorsi formativi e carriere in grado di incidere in maniera efficace per un cambiamento verso la sostenibilità ambientale e sociale.**

---

<sup>12</sup> P. CACCIARI, Il Sol dell'avvenire e l'avvenire del Sole, in Granello di Sabbia, n.42, 2019 p31

## 3. Orientamento, Genere, e Sostenibilità – Tre imprescindibili

### 3.1. Per un orientamento “attivista”. Di cosa si dovrebbe occupare l’orientamento nel XXI secolo?

L'Overshoot Day è il giorno che segna l'esaurimento delle risorse rinnovabili che la Terra è in grado di rigenerare nell'arco di un anno solare. La data cambia di anno in anno, a seconda della rapidità con cui le risorse vengono sfruttate. Nel 2022 l'Overshoot Day è stato il 28 luglio. (Ogni Paese ha il suo giorno, per l'Italia è stato il 15 Maggio)<sup>13</sup>. Il modello estrattivista connette le pratiche di sfruttamento delle risorse naturali con quelle umane.

Il nostro attuale modello economico è basato sull'estrattivismo, e provoca uno sfruttamento delle risorse naturali più elevato di quanto gli ecosistemi siano in grado di rigenerare. Il nostro sistema economico non ha solo conseguenze sull'ambiente, ma impatta parallelamente l'incremento delle disuguaglianze dovuto alla sempre più accentuata polarizzazione della ricchezza economica in mano di pochi.

Secondo dati EUROSTAT più di un quinto dei cittadini europei (pari a 92,4 milioni di persone) sono a rischio di povertà o esclusione sociale<sup>14</sup>.

Le disuguaglianze, secondo la classificazione proposta dal Forum Disuguaglianze e Diversità, possono essere sia di tipo economico (disparità di reddito e nelle condizioni materiali di vita) sia di tipo sociale (disparità nell'accesso e nella qualità dei servizi fondamentali, nella fruizione di spazi di socializzazione e creatività, e nell'utilizzo dei beni comuni).

**Fra coloro che vivono o rischiano di vivere queste disparità ci sono i giovani e le donne.**

**Molto spesso le condizioni di discriminazione connesse alle differenze di genere, età, abilità, e origine migratoria vengono affrontate con passiva rassegnazione sociale rinforzando:**

- NELLA DIMENSIONE INDIVIDUALE

Condizioni di maggior rischio per la salute psico-fisica: maggior esposizione a stili di vita a rischio e aumento del rischio di stress cronico, di scarsa fiducia e demotivazione, di isolamento sociale;

- NELLA DIMENSIONE SOCIALE

Persistere di approcci diffusi di accettazione e immobilismo in cui vengono interiorizzate le disuguaglianze come dato di fatto, addirittura funzionali allo sviluppo globale e causate esclusivamente dal comportamento individuale. Questo porta a facilitare pensieri sociali etichettanti e stereotipati indicando le persone a rimanere nel proprio “gruppo omogeneo”.

<sup>13</sup> EOD EARTH OVERSHOOT DAY <https://www.overshootday.org/>

<sup>14</sup> EUROSTAT <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>

## - NELLA DIMENSIONE DELLE POLITICHE

Sviluppo di politiche del lavoro rivolte a donne e giovani di tipo prettamente paternalistico in cui il rapporto di dipendenza permane e si alimenta.

Questi elementi emergono con chiarezza anche nei risultati delle consultazioni fatte attraverso i questionari e i focus group all'interno del progetto W4G e confermano che *“la capacità di nutrire aspirazioni non si distribuisce democraticamente nella popolazione”*<sup>15</sup>: **chi sperimenta infatti etichettamento sociale, autocolpevolizzazione, assenza di spazi di sperimentazione e autonomia non potrà sviluppare un campo di pensabilità del sé futuro plurale che sia aperto al cambiamento.**

Vedere, indignarsi, denunciare e attivarsi sono passaggi necessari per sviluppare l'obiettivo di una crescita verde che integri la sostenibilità ambientale con le pari opportunità per tutte/i e obiettivi da porsi in qualsiasi pratica legata all'orientamento e alla progettazione professionale delle nuove generazioni<sup>16</sup>. L'orientamento attivista dovrà dunque occuparsi anche delle cause che stanno alla base delle disuguaglianze denunciando e ostacolando con decisione le tendenze a semplificare i bisogni e stereotipare le giovani donne. Ciò può essere perseguito potenziando la capacità delle giovani donne di comprendere, indignarsi e reagire di fronte alle pratiche discriminatorie, quali ad esempio percorsi di orientamento e formativi che mantengono lo status quo di genere, proposte di lavori non dignitosi, retribuzioni che creano lavoratrici povere, stili organizzativi non inclusivi.

Vedremo nel paragrafo successivo come le dinamiche discriminatorie impattano le carriere femminili. L'approfondimento di questi temi dovrà essere necessario per sviluppare pratiche di orientamento che attivino da una parte l'interesse, l'impegno e la resilienza delle giovani donne nella green economy e dall'altra riforme strutturali delle politiche formative e del lavoro realmente attente alla dimensione della sostenibilità sociale e ambientale.

## 3.2. La dimensione di genere: "Entrare, rimanere, contare"

### 3.2.1. Le policy europee

Introduciamo la tematica relativa alla dimensione di genere facendo sintesi degli sforzi europei verso la parità in tal senso.

La parità di genere<sup>17</sup> è uno dei principi fondanti dell'Unione Europea che nel corso del tempo si è dotata di strategie e strumenti per colmare i gap di genere rispetto alla partecipazione politica, la sanità, l'educazione, la partecipazione economica e il lavoro.

L'Unione Europea partendo dai Trattati ha sviluppato un'attenzione costante alla parità di genere come

<sup>15</sup> SORESI, NOTA *“L'orientamento e la progettazione professionale”*, Il Mulino

<sup>16</sup> ASvIS – Italian Alliance for Sustainable Development: <https://asvis.it/approfondimenti/22-3294/il-contributo-dellorientamento-allagenda-2030>

<sup>17</sup> La Commissione Europea, con la sua strategia per la parità di genere 2020-2025, vuole creare un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di seguire il percorso di vita che hanno scelto, abbiano pari opportunità di prosperare, e possano partecipare e guidare allo stesso modo la nostra società europea.

presupposto stesso dello sviluppo economico comunitario<sup>18</sup>.

La commissione Europea si è inoltre dotata del Gender Equality Index<sup>19</sup> con l'obiettivo di monitorare il percorso verso l'uguaglianza tra uomini e donne. Lo strumento, elaborato dall'EIGE (Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere), si compone di 6 domini: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute.

Nel 2020 l'Unione Europea ha raggiunto un punteggio pari a 67,9 su 100 aumentando di solo 4 punti in 7 anni. Questo vuol dire che il punteggio di 100 su 100 si raggiungerà tra 60 anni.

**I grandi sforzi europei per la parità di genere devono quindi essere resi sostanziali innanzitutto recependoli coerentemente ed efficacemente sul piano operativo nazionale e regionali ma e soprattutto svolgendo azioni integrate che vadano alle cause della disuguaglianza di genere**

### 3.2.2. Il genere. Gabbia naturale di discriminazione o categoria d'analisi?

Per genere si intendono le differenze socialmente e culturalmente costruite attorno alle identità biologiche del maschile e femminile. La categoria di genere descrive quindi un processo sociale che detta norme rispetto al corpo, al comportamento, alle attitudini e al ruolo sociale di donne e uomini.

“La società in cui viviamo è organizzata attorno ad un ordine di genere inteso come sistema di pratiche simboliche e materiali attraverso cui gli individui in una società costruiscono e legittimano rapporti impari di potere tra uomini e donne fondandoli su un ordine biologico e naturalmente dato.”<sup>20</sup>

**Il fatto che i ruoli di genere cambino rispetto al tempo e alla geografia ci permette di decostruire la percezione fallace di una causa biologica nelle disuguaglianze di genere e ci consente di sviluppare pratiche di cambiamento (attività educative con l'obiettivo di sviluppare un senso critico e l'abilità di decostruire gli stereotipi; abilità di mettere in discussione gli stereotipi senza dare per scontate certe caratteristiche solo in base all'appartenenza a un genere piuttosto che a un altro).**

Un altro spazio per scardinare il processo che porta dalle presunte differenze biologiche alla discriminazione di genere è quello dato dal comprendere come la categoria di genere sia una pratica relazionale che emerge dall'interazione degli individui. Ciascuno di noi costruisce modelli di genere attraverso le proprie relazioni quotidiane a casa e al lavoro. Ciò che è consentito, accettato, o,

<sup>18</sup> Strategia per la parità di genere della Commissione Europea [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it#:~:text=Strategia%20per%20la%20parit%C3%A0%20di%20genere%202020%2D2025,-La%20strategia%20dell&text=La%20meta%20C3%A8%20un'Unione.guidare%20la%20nostra%20societ%C3%A0%20europea.](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it#:~:text=Strategia%20per%20la%20parit%C3%A0%20di%20genere%202020%2D2025,-La%20strategia%20dell&text=La%20meta%20C3%A8%20un'Unione.guidare%20la%20nostra%20societ%C3%A0%20europea.)

<sup>19</sup> Fondazione Openpolis, “L'indice sull'uguaglianza di genere, per monitorare i divari in Europa”, 2021 <https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/>

<sup>20</sup> C. Gamberi, M. A. Maio, G. Selmi, “Educare al genere. Spunti per una cornice interpretativa”, in C. Gamberi, M. A. Maio, G. Selmi (a cura di), Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la complessità, cit., p. 19.

al contrario, sanzionato e proibito, produce un sistema in cui i ruoli di genere sopravvivono o sono indeboliti (e.g., al lavoro, il/la manager delle risorse umane dà per scontato che una dipendente donna voglia riprendere il lavoro a tempo parziale dopo la maternità; all'interno della famiglia, la donna si occupa della cura e dell'assistenza perché è naturalmente predisposta a farlo).

L'esercizio alla complessità che consente la categoria analitica del genere ci permette inoltre di interpretare, in senso critico e sotto più punti di vista, le dinamiche sociali ed economiche in maniera non semplicistica ed androcentrica. Infatti, i nostri modelli economici e sociali storicamente hanno avuto e in parte continuano ad avere supposizioni, argomentazioni e soluzioni indirizzati ad un soggetto universale e falsamente neutro. Molto spesso questo soggetto è un uomo e con dei bisogni rappresentativi di pochi e di poche.

Un contributo importante nello svelare questa pecca epistemologica e nel denunciare le discriminazioni causate dall'adozione di un certo tipo di maschile come soggetto universale è stato dato dai movimenti femministi ed ecofemministi che mettono in guardia affermando che un reale cambiamento debba partire dalla revisione delle relazioni di potere tra generi, specie ed ecosistema.

Questi presupposti sono coerenti con quanto emerso nei paragrafi precedenti rispetto al ripensamento dell'economia tradizionale e alle prime percezioni rilevate dai questionari e dai focus group del progetto W4G.

**Riassumendo, il concetto di genere rappresenta un processo sociale in cui caratteristiche socialmente desiderabili vengono definite e socialmente costruite per maschi e femmine. Se questo processo non viene compreso, svelato, e problematizzato può causare presupposti fallaci in qualsiasi pratica formativa e di orientamento, anche se basata su obiettivi di parità. Visioni interiorizzate stereotipate rispetto al genere possono inoltre limitare in partenza il campo di pensabilità del sé futuro delle giovani donne che tendono a non sviluppare interesse e/o esperienze verso materie e carriere tradizionalmente associate al maschile.**

La pratica formativa e orientante dovrà quindi tener conto di come le visioni stereotipate influiscano e si intersechino sulla dimensione individuale e collettiva.

Di seguito svilupperemo i due nuclei tematici più importanti riguardo alla carriera delle giovani donne: il primo in riferimento agli ostacoli ad accedere alle carriere formative, e il secondo in riferimento alla permanenza dentro gli spazi professionali e organizzativi.

### **3.2.3. Discriminazione nell'accesso: Segregazione formativa di genere**

La tendenza diffusa in tutti i Paesi Europei nel corso degli ultimi decenni è la riduzione del divario di genere rispetto all'accesso ad istruzione e formazione (Barro-Lee, 2013): Le ragazze accedono e hanno maggior successo dei loro compagni nei percorsi di istruzione e formazione.<sup>21</sup>

Sebbene le donne siano la maggioranza della popolazione studentesca in quasi tutti i Paesi Europei,

---

<sup>21</sup> OPENOPOLIS-CONI BAMBINI "Quanto incide la segregazione di genere nei percorsi di istruzione", 2022  
<https://www.openpolis.it/quanto-incide-la-segregazione-di-genero-nei-percorsi-di-istruzione/>

ancora oggi guadagnano meno e fanno meno carriera degli uomini.

Questa visibile disuguaglianza è generata sia dalla segregazione di genere negli indirizzi formativi sia da un'organizzazione del lavoro caratterizzata da disparità valoriali e retributive tra diversi profili professionali, come vedremo nel prossimo paragrafo.

Per quanto riguarda la **segregazione formativa di genere essa è definita come la concentrazione del genere femminile in determinati percorsi di studio umanistici e viceversa la loro sottorappresentanza in percorsi formativi di tipo tecnico-scientifico, più fiorenti dal punto di vista occupazionale.**

I principali ostacoli che determinano la segregazione di genere nelle scelte scolastiche, in particolare in quelle universitarie, e l'incanalamento di giovani donne e uomini in destini professionali distinti per genere, sono vincoli invisibili: non consistono in condizioni materiali, differenti opportunità economiche o norme discriminatorie, ma attengono alle rappresentazioni introiettate, alle attitudini attribuite ai due sessi, alla naturalizzazione dei ruoli e dei modelli socialmente assegnati alle donne e agli uomini.

**Sull'assimetria nelle scelte scolastiche intervengono quindi bias inconsapevoli e visioni stereotipate che impattano sia sull'autopercezione e l'autoefficacia, sia sul ruolo degli adulti significativi** (genitori, insegnanti, orientatori...) che molto spesso giocano un ruolo di "vestali dello status quo" riproducendo questo immaginario e contribuendo di fatto alla discriminazione.

"Quando si interrogano delle adolescenti sulla loro esperienza scolastica, si rimane immancabilmente colpiti dal peso esercitato dagli incitamenti e dalle ingiunzioni, positive o negative, dei genitori, degli insegnanti (in particolare del personale addetto all'orientamento) o dei compagni di classe, sempre pronti a richiamarle in modo tacito o esplicito al destino che è loro assegnato dal principio di divisione tradizionale. Così, molte ragazze osservano che i professori delle materie scientifiche sollecitano e incoraggiano i maschi più delle femmine e che i genitori le sconsigliano, nel loro interesse, di affrontare certe carriere considerate maschili"<sup>22</sup>

In questo scenario **le ragazze tendono a perdere via via sempre maggiore sicurezza in ambito scientifico**, in particolare durante il periodo adolescenziale, fase in cui maturano decisioni importanti in termini di scelte dei percorsi educativi futuri. Intervenire, all'interno del percorso scolastico, sulla decostruzione di questo immaginario è fondamentale per rappresentare la pluralità delle possibili scelte educative, a prescindere dal genere, così come per costruire consapevolezza nelle giovani donne sugli stereotipi di genere che incidono sui percorsi di studio, carriera, vita (B. Poggio, 2021)<sup>23</sup>.

### 3.2.4. Discriminazione nella permanenza: Pavimento appiccicoso e tetto di cristallo

La divaricazione dei percorsi di studio in base al genere tra settori HSS (Discipline umanistiche e sociali)

<sup>22</sup> P. Bourdieu, "Il dominio maschile", Feltrinelli, 1998, pag. 111

<sup>23</sup> PEARSON, "Colmare il gender gap nelle discipline STEM" <https://it.pearson.com/orientamento-softskills/appfondimenti/colmare-gender-gap-STEM.html>

e STEM (Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), di cui questi dati sono espressione, è un fenomeno che ha rilevanti ripercussioni nel mercato del lavoro, a partire dalle **diverse opportunità di occupazione**, fino al riconoscimento economico e allo sviluppo professionale. Se l'ambito HSS è quello in cui si osserva un eccesso di offerta di laureate/i, il settore STEM è invece quello in cui se ne rileva una carenza. Da ciò derivano diverse conseguenze in termini occupazionali, tra cui, in particolare, differenze nei livelli retributivi e nei tassi di disoccupazione. **Le figure professionali legate all'area STEM risultano infatti maggiormente ricercate dalle imprese**, che inoltre sono più propense ad assumere con **contratti stabili**.

Altre cause di disuguaglianze tra uomini e donne devono essere ricercate nelle dinamiche organizzative che caratterizzano gli ambienti professionali per nulla neutre rispetto al genere.

Nonostante i notevoli cambiamenti che hanno caratterizzato gli orientamenti e i comportamenti lavorativi di donne e uomini negli ultimi decenni (aumento della scolarizzazione e della forza lavoro femminile) e la diffusione di policy e normative di incentivo alla parità, si assiste ad una persistente segregazione di genere orizzontale (presenza femminile in settore sottopagati) e verticale (difficoltà nel fare carriera) nel mercato del lavoro.

Se la socializzazione al genere influisce sul campo di pensabilità del sé futuro e delle scelte formative delle giovani donne, la cultura e le pratiche di genere (Gherardi e Poggio 2003) che caratterizzano i contesti lavorativi e supportano una serie di simboli, valori, norme, narrazioni riproducono le differenze tra uomini e donne. Il genere non è quindi esterno rispetto ai luoghi di lavoro ma si integra nelle organizzazioni stesse attraverso i modelli di gestione organizzativa e dei processi di lavoro creando disuguaglianze difficilmente attaccabili<sup>24</sup>.

### 3.2.5. Donne e Green Economy

Dalla rilevazione dei focus group di W4G emerge come molto spesso l'immagine delle donne sia assente o marginale nelle rappresentazioni dei modelli economici di successo.

La retorica delle economie contemporanee stenta infatti a riconoscere quelle risorse umane e naturali su cui essa stessa si sostiene attraverso lo sfruttamento del lavoro sottopagato o non pagato e il danneggiamento irreversibile degli eco-sistemi.

Da questo assunto prendono il via i Movimenti Eco-femministi che partono da una necessità di superare la visione estrattivistica e di crescita illimitata della brown economy e di ricondurre la nozione di economia ad una nozione più ampia di insieme di attività umane che soddisfano i bisogni umani e sostengono il mondo naturale (Shiva, 2005).

La proposta eco-femminista, in linea con quanto visto nei paragrafi precedenti, descrive un'economia ecologicamente sostenibile in cui gli schemi di lavoro e di consumo diventino sensibili al ciclo della vita umana e naturale, in cui il lavoro possa essere quell'insieme di attività necessarie a mantenere l'esistenza

---

<sup>24</sup> M. Da Cortà Fumei (a cura di) *"Formare alle differenze nella complessità. Generi e alterità nei contesti multiculturali"*, Franco Angeli, Milano, 2009, pp. 31-53.

umana in modi che non esauriscano o sfruttino l'ambiente naturale e animale<sup>25</sup>.

Secondo M. Mallori, docente alla Northumbria University, *“Per un'economia politica ecofemminista, un'agenda verde deve essere anche un'agenda femminista, altrimenti la green economy – anche quando assuma la posizione più radicale in merito alla sostenibilità – può forse risolvere il problema della crescita insostenibile, ma finisce comunque per rafforzare la disuguaglianza di genere iscritta nelle economie più sostenibili”*.

### 3.2.6. E quindi, a cosa serve il genere nell'orientamento?

Per rendere sostanziale qualsiasi progresso in termini di pari opportunità è necessario definire come dev'essere una pratica educativa e orientante attenta al genere, intesa come dimensione imprescindibile e non corollaria per attivare le giovani donne verso la green economy.

L'educazione al genere è l'insieme di comportamenti, azioni e attenzioni messe in atto quotidianamente, più o meno intenzionalmente da chi ha responsabilità educativa in merito al vissuto di genere, ai ruoli di genere e alle relazioni di genere<sup>26</sup>.

La pratica formativa, educativa e orientante attenta al genere deve quindi comporsi di 2 fasi: una prima fase maieutica in cui far emergere le proprie rappresentazioni stereotipate e successivamente decostruirle attraverso il dialogo tra le differenze e gli esempi “discordanti” e una seconda in cui la prospettiva del cambiamento entra attraverso la sperimentazione di nuovi scenari e l'educazione al desiderio e all'autoconsapevolezza.

Gli interventi formativi e di orientamento auspicati

- per dare efficacia agli obiettivi dell'economia verde e sostanzialità alle norme europee sulla parità di genere,
- per contrastare la segregazione formativa,
- per sviluppare contesti lavorativi in grado di attrarre, mantenere e valorizzare il contributo di tutte e tutti

dovranno essere interventi in grado di produrre un effettivo cambiamento nelle culture di genere ed economiche dominanti, ovvero negli assetti valoriali e normativi che all'interno delle organizzazioni regolano i rapporti di potere tra generi, specie ed ecosistema.

Vedremo ora come la definizione di sostenibilità possa racchiudere questo sforzo integrato.

### 3.3. Sostenibilità: una definizione integrata

La definizione di sostenibilità può riuscire a creare sintesi alla conclusione di questo primo capitolo integrando i diversi aspetti (ambientale, sociale ed economico) imprescindibili, indivisibili e interdipendenti che la compongono<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> InGENERE – dati, politiche, questioni di genere <https://www.ingenere.it/articoli/per-agenda-verde-femminista>

<sup>26</sup> Leonelli, Corso: “Educare alla parità di genere”, Centro studi di Genere Università degli studi di Trento. Materiale formativo

<sup>27</sup> S. SORESI, L. NOTA “L'orientamento e la progettazione professionale”, Il Mulino, 2020

## LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

È data da tutti quei fattori che consentono di mantenere integro l'ecosistema terrestre rispettando l'ambiente, mantenendone qualità e riproducibilità delle risorse.

## LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA (o di GOVERNANCE)

E' data dalla possibilità di generare lavoro e reddito per il sostentamento della popolazione.

## LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE

E' data dalla distribuzione socialmente equa e dei costi e dei benefici derivanti dal modo in cui l'uomo gestisce l'ambiente.

Una leva strategica e necessaria per raggiungere la sostenibilità è quindi l'educazione e la sensibilizzazione culturale atta a sviluppare consapevolezza e partecipazione di tutte e tutti.

## 4. Traiettorie operative e metodologiche

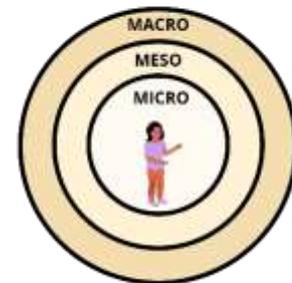
### 4.1. Dimensioni e obiettivi strategici di intervento per giovani donne: micro, meso e macro

Le tre dimensioni del processo di apprendimento: **micro**, **meso**, e **macro**.

Le dimensioni strategiche di intervento per sviluppare percorsi formativi e di orientamento in grado di attivare le giovani donne verso carriere nella green economy possono essere sintetizzate adottando la categorizzazione sociologica delle dimensioni micro, meso e macro che sono **interconnesse** e **influenzabili reciprocamente**.

Di conseguenza, non si tratta di un processo lineare, ma ogni dimensione supporta e sviluppa l'altra, ed è necessario che le giovani donne riflettano su ognuna di queste dimensioni.

Adesso vediamo nel dettaglio cosa si intende per micro, meso, e macro, e quali sono i risultati e i conseguimenti auspicabili per ognuna di queste dimensioni. I seguenti paragrafi descriveranno inoltre alcuni esempi di attività che permettono questo processo di apprendimento.



**La dimensione MICRO descrive la dimensione personale.**

**Le attività in questa dimensione si porranno obiettivi legati all'empowerment personale:** le giovani donne dovrebbero sviluppare consapevolezza delle proprie attitudini, abilità, e desideri, e sviluppare capacità di autovalutazione e una percezione positiva del sé. In questa fase dovrebbero emergere ed essere espresse visioni stereotipate legate alla carriera, ovvero la percezione personale di ciò che posso o non posso fare solo per il fatto di essere donna. In questa fase, le giovani donne comprenderanno che le visioni stereotipate limitano la loro libertà.

Il processo di apprendimento deve fornire tempo e strumenti adeguati a questa dimensione attraverso un

accompagnamento alla riflessione su di sé. Ad esempio, al termine di un corso in cui è pianificata la visita a un'azienda o il colloquio con un professionista della green economy, è necessario che le giovani donne spendano del tempo da sole per riflettere su di sé e discutere con un mentor utilizzando degli strumenti che sviluppino l'auto-riflessione; in questo senso, l'approccio ADVP, *Activation du Développement Vocationnel et Personnel*, che discuteremo più nel dettaglio nel prossimo paragrafo, fornisce degli strumenti utili per organizzare il pensiero e la comprensione delle proprie sfere di interesse alla fine di attività esperienziali come quelle esemplificate sopra.

**La dimensione MESO descrive il legame di connessione tra la dimensione individuale e quella di sistema, ed è la dimensione delle relazioni familiari, tra pari, nella società, e nel mondo.**

**Le attività in questa dimensione si porranno obiettivi legati alla responsabilità e all'attivismo** del ruolo di orientatori e formatori chiamati a sensibilizzazione e sviluppare culture organizzative (nelle classi, negli uffici, nelle città, nella quotidianità più ampia) attente a non riprodurre stereotipi di genere che spingono alla marginalità le giovani donne.

In questa dimensione, le giovani donne dovranno sviluppare delle life skills adeguate per esprimersi liberamente nel mondo e per trovare il proprio posto in linea con le loro competenze e i loro desideri.

In questa fase, la consapevolezza di sé e delle proprie abilità entra nelle relazioni con la società a livello familiare, amicale, scolastico, e lavorativo. È dunque necessario sviluppare assertività, proattività, leadership, l'abilità di lavorare in team e di risolvere problemi complessi insieme. In questa fase, gli stereotipi e le visioni limitanti devono essere decostruiti attraverso la critica e il dialogo con le differenze. Per questa fase, sarà dunque importante progettare attività in cui gruppi di giovani donne possono lavorare assieme per sviluppare piccole idee progettuali che impattano visibilmente la green economy. Il processo del design thinking, come verrà spiegato di seguito, può stimolare autostima e autoefficacia, la percezione che la green economy è qualcosa di vicino all'esperienza quotidiano, e collaborazione di gruppo e abilità di progettazione.

**La dimensione MACRO descrive la dimensione ecologica dei fenomeni economici, sociali e istituzionali nel suo complesso.**

**Le attività in questa dimensione si pongono l'obiettivo di promuovere, all'interno delle politiche formative** e del lavoro istituzionali visioni sostenibili ed eque dello sviluppo e della dignità umana e ambientale.

In questa dimensione, le giovani donne dovrebbero acquisire conoscenza del sistema europeo collegato alla green economy attraverso l'esperienza delle competenze verdi associate ad essa.

È necessario che le giovani donne acquisiscano esperienza nei settori economici relativi alla green economy più vicini ai loro interessi e capacità, per comprendere e sviluppare le competenze richieste, e per lavorare accanto a professioniste donne impiegate in questi settori.

In questa dimensione, le giovani donne svilupperanno capacità per identificare attività economiche

funzionali alla green economy e un reale cambiamento in quelle ancora connesse alla brown economy. In questa dimensione, le giovani donne svilupperanno anche la capacità di identificare luoghi di lavoro inclusivi rispetto al genere, e la capacità di contribuirvi loro stesse con il proprio comportamento: sapranno quali sono i diritti delle donne nel mondo del lavoro e quali sono le dinamiche che contribuiscono alla loro discriminazione (segregazione educativa, segregazione lavorativa, soffitto di cristallo<sup>28</sup>, pavimento appiccicoso<sup>29</sup>).

Attività adatte a questa fase sono attività di job shadowing esperienziale in cui le giovani donne possano spendere periodi medio-lunghi a stretto contatto con professionisti della green economy, vivendo l'ambiente lavorativo e studiando l'impatto socio-ambientale delle compagnie.



Va sottolineato come l'impatto più alto si avrà quando nella progettazione di pratiche formative e di orientamento saranno prese in considerazione tutte e tre queste dimensioni in ottica integrata.

## 4.2. Alcune possibili traiettorie operative e metodologiche

### 4.2.1. Mentorship competente

Sviluppare una comunità educante consapevole e competente sulle sfide globali da affrontare significa aumentare le possibilità per le giovani donne di trovare adulti di riferimento significativi e funzionali per il loro processo di crescita e di progettazione del futuro. L'aumento di punti di riferimento

<sup>28</sup> Secondo l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, il soffitto di vetro consiste in "impedimenti artificiali e barriere invisibili che ostacolano l'accesso delle donne a posizioni decisionali e manageriali di alto livello in un'organizzazione, pubblica o privata e in qualsiasi ambito".

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1228?lang=en>

<sup>29</sup> Secondo l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere il pavimento appiccicoso è una "espressione usata come metafora per indicare un modello di lavoro discriminatorio che mantiene i lavoratori, principalmente donne, nei ranghi inferiori della scala lavorativa, con scarsa mobilità e barriere invisibili alla carriera avanzamento."

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395?lang=it>

diversificati, autorevoli e di fiducia può stimolare processi di attivazione e autodeterminazione verso percorsi inesplorati, sostenibili ed equi.

È necessario quindi che chi si occupa di formazione e orientamento sia aggiornato in maniera multidisciplinare e riesca ad attivare l'impegno verso futuri di sostenibilità sociale e ambientale.

È necessario che non si ricorra a vecchi schemi di interpretazione del mondo del lavoro per non rischiare di favorire con la propria professione la riproduzione di uno status quo insostenibile dal punto di vista economico e di genere.

Dato che i formatori sono quotidianamente in contatto con tante persone, essi hanno il potenziale e la possibilità di essere dei moltiplicatori importanti per sviluppi e idee sostenibili. Elenchiamo le sfide che una mentorship competente dovrebbe abbracciare per svolgere un ruolo efficacemente a sostegno della green economy:

- Partire dal sé acquisendo maggior consapevolezza delle proprie visioni stereotipate connesse al genere e all'economia al fine di saperle riconoscere e gestire nella relazione educativa/di orientamento
- Saper stimolare curiosità e senso critico ponendo esempi di green washing e proponendo significativi cambiamenti di prospettiva
- Acquisire un approccio di genere come competenza trasversale all'operato quotidiano
- Dare coerenza tra i contenuti e il linguaggio utilizzato nelle relazioni educative/ di orientamento
- Farsi carico delle trasformazioni e delle complessità delle identità singole e dei contesti socio-economici, rifiutando visioni semplicistiche e lineari e favorendo invece visioni del futuro multidisciplinari e circolari<sup>30</sup>
- Incoraggiare a compiere scelte lavorative e professionali alla luce degli obiettivi di sviluppo sostenibile.
- Coltivare impegno e attivazione in prima persona in ciascuno dei contesti (micro, meso e macro) in maniera integrata e coerente

#### 4.2.2. Empowerment con gruppi di ragazze

Come visto precedentemente, diversi studi organizzativi dimostrano come in ambienti tradizionalmente sentiti come maschili (STEM) le ragazze tendano a automarginalizzarsi, chiedendo e sperimentando meno dei compagni.

Può essere quindi utile proporre attività rivolte a gruppi di ragazze favorendo così un ambiente formativo con maggior libertà di espressione. I percorsi dovranno essere caratterizzati da una prima parte maieutica in cui far emergere insicurezze, percezioni e visioni stereotipate radicate e che limitano di fatto la possibilità di cimentarsi con il nuovo, e da una seconda parte progettuale in cui sperimentare e coltivare insieme abilità, interessi e passioni in grado di contribuire alla green economy. È fondamentale,

---

<sup>30</sup> S. SORESI, L. NOTA “L'orientamento e la progettazione professionale”, Il Mulino, 2020

attraverso la pratica esperienziale di gruppo, condividere come gli errori fanno parte del percorso di sperimentazione e di sviluppo della conoscenza del sé. Il percorso di gruppo può essere efficacemente alternato con incontri individuali in cui personalizzare e riflettere sul proprio percorso di orientamento. Le tematiche possibili da affrontare potranno essere: le sfide dell'agenda 2030, i diritti e le pari opportunità, il lavoro dignitoso, il rapporto tra denaro e felicità, la progettazione della propria sfida personale e globale.

Nello specifico, nel contesto del progetto Women4Green, sono state create delle comunità online<sup>31</sup> e locali.

### **4.2.3. Potenziare la visibilità**

È necessario proporre e diffondere esempi plurali e non stereotipati di donne attive nella green economy al fine di facilitare un'immagine del possibile sé futuro.

Da una parte infatti le donne nella green economy sono sottorappresentate o rappresentate in maniera stereotipata nelle retoriche pubbliche e mediatiche, e dall'altra parte si tende ad avere un linguaggio declinato al maschile erroneamente inteso come "universale".

È necessario quindi proporre modelli diversificati in cui potersi riconoscere svelando tutti gli importanti ruoli delle donne per lo sviluppo sostenibile.

### **4.2.4. Attività esperienziali**

E' necessario proporre attività in cui fare esperienza della green economy (laboratori, esperimenti, simulazioni, job shadowing, lavoro e ricerca sul campo) al fine di avvicinare questo argomento alla quotidianità e al "senso di utilità" delle ragazze. Mostrare e far sperimentare attività professionali molteplici e differenziate al fine di aumentare la propria conoscenza rispetto alle professioni andando a scardinare visione stereotipate o semplicistiche.

È fondamentale far sperimentare come i green job possano contribuire a migliorare la vita quotidiana individuale e collettiva e ancora far acquisire attraverso l'esperienza e le relazioni le competenze per leggere il mondo in prospettive articolate producendo consapevolezza, indipendenza e autonomia e spendibili in diversi campi e figure professionali.

### **4.2.5. Compiti autentici**

I compiti autentici sono definiti come attività formative basate sull'apprendimento autentico che permette agli studenti, in piccoli gruppi di lavoro di indagare, discutere, organizzare e risolvere problemi in contesti simulati o reali.

I compiti autentici permettono di avvicinarsi ai contenuti formativi attraverso un'esperienza sfidante che viene affrontata in gruppo, condividendo e valorizzando le competenze, gli interessi e le abilità di ciascuno. Il sapere viene costruito attraverso l'interazione dei gruppi di pari nel contesto di riferimento e viene stimolato l'impegno di ciascuno facendo leva sulla motivazione intrinseca. Il compito autentico

<sup>31</sup> La comunità Women4Green su Instagram: [https://www.instagram.com/women4green\\_community/](https://www.instagram.com/women4green_community/)

non propone una strada pianificata per la soluzione del problema ma pone la possibilità al gruppo di creare soluzioni diverse, di considerare gli errori come passaggi necessari e sviluppare ragionamenti e scelte collettive.

Al posto di prestazioni individuali viene stimolato un lavoro mentale condiviso socialmente

Al sapere simbolico viene integrato il sapere reale, concreto, situato, manipolabile, misurabile.

Queste potenzialità permettono da una parte di poter attivare le ragazze in contesti in cui è necessaria la partecipazione e il contributo di tutte e tutti e dall'altra parte avvicinare alla quotidianità temi percepiti come distanti attivando la motivazione e il coinvolgimento.

#### **4.2.6. ADVP - Activation du développement vocationnel et personnel**

Le attività esperienziali dovrebbero essere associate a degli spazi di autoriflessione personale attraverso degli strumenti che permettano di organizzare le informazioni raccolte, valutarle rispetto ai propri valori e interessi e progettare scelte future coerenti. In questo senso una metodologia utilizzata in diversi contesti operativi è quella dell'A.D.V.P (*Activation du Développement Vocationnel et Personnel*)<sup>32</sup> che permette attraverso 4 tappe di processo (esplorazione, cristallizzazione, specificazione e realizzazione) di accompagnare il processo di progettazione e di scelta. La seguente tabella può descrivere una traccia per la progettazione<sup>33</sup>:

---

<sup>32</sup> D. Pelletier, G. Noiseux e C. Bujold, Università di Laval, Quebec (Canada), 1970.

<sup>33</sup> G. Cappuccio - Università degli Studi di Palermo, “*La Metodologia dell'Activation du développement vocationnel et professionnel per un'educazione inclusiva nella scuola secondaria di primo grado*”, 2016

Compito evolutivo ADVP	Fasi del processo di maturazione professionale	Obiettivi
Esplorazione	Scoperta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- scoprire che esistono, nel contesto immediato, problemi da risolvere e compiti da realizzare;</li> <li>- raccogliere numerose informazioni sull'ambiente e su di sé: disporre di un repertorio diversificato di informazioni;</li> <li>- ottenere informazioni difficilmente accessibili ed inusuali in relazione al proprio contesto socio-culturale.</li> </ul>
Cristallizzazione	Classificazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dare un senso ai propri risultati;</li> <li>- trovare le costanti all'interno di numerose esperienze;</li> <li>- organizzare il proprio studio tenendo presente gli elementi dell'identità personale</li> </ul>
Specificazione	Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ordinare secondo l'importanza i bisogni e i valori;</li> <li>- trovare soluzioni possibili coerenti con i propri valori e bisogni;</li> <li>- decidere integrando tutti gli elementi considerati.</li> </ul>
Realizzazione	Sperimentazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pianificare le tappe della decisione;</li> <li>- prevedere e prevenire le difficoltà con interventi adeguati;</li> <li>- formulare scelte di rimpiazzo.</li> </ul>

L'ADVP è utilizzata nelle pratiche di orientamento al lavoro per far emergere le attitudini e gli interessi di ognuno, e per dare loro la priorità nella pianificazione personale e professionale.

Di seguito forniamo un esempio di applicazione dell'ADVP all'orientamento al lavoro:

1. SCOPERTA: esploro tutti gli ambienti di lavoro che richiedono le mie competenze specifiche;
2. CLASSIFICAZIONE: Classifico gli ambienti di lavoro che ho trovato secondo dei criteri (e.g., orario di lavoro, vision, ecc.);
3. VALUTAZIONE: Valuto gli ambienti di lavoro secondo i miei interessi e i miei valori, e stabilisco le mie priorità;
4. SPERIMENTAZIONE: Pianifico cosa fare e prendo decisioni che valuterò in futuro.

#### 4.2.7. Design Thinking

Anche il processo di Design Thinking (DT)<sup>34</sup> rappresenta una metodologia efficace per affrontare le sfide della green economy e dello sviluppo sostenibile partendo dal lavoro di gruppo.

È uno dei metodi più efficaci usati per trovare soluzioni, identificando ciò che è desiderabile dal punto

<sup>34</sup>IDEO – DESIGN THINKING <https://designthinking.ideo.com/>

di vista del gruppo target e facendo combaciare creatività e capacità di risolvere i problemi e trovare soluzioni. Per esempio, le giovani donne potrebbero essere coinvolte in un processo di DT con l'obiettivo di risolvere una sfida del tipo “Come possiamo ridurre gli stereotipi di genere sull'ambiente di lavoro?” o “Come possiamo aumentare la presenza delle giovani donne nei lavori verdi?”.

Concretamente, questo processo creativo è composto da 5 fasi:

1. Empatizzare (Emphatize). Questa fase consiste nel raggiungere una comprensione ampia e profonda del problema osservando, ricercando, intervistando, impegnandosi ed entrando in empatia con le persone per capire globalmente e analiticamente quali sono le loro esperienze, le motivazioni, i modi di pensare e di agire. In questa fase i designer dovrebbero trovare senso e informazioni anche sul 'non detto' o 'non espresso'.
2. Definire (Define). In questa fase i designer analizzano le informazioni raccolte durante la fase 'Empatizzare', trovando le tendenze, organizzando e sintetizzando i dati per trovare i problemi principali. Per mantenere il processo centrato sulla persona, i designer dovrebbero definire tale problema come una dichiarazione o una domanda di sfida.
3. Ideare (Ideate). In questa fase, dopo aver compreso a fondo la 'persona' (o utenti, o gruppo target), i suoi bisogni e la sfida su cui lavorare, i designer iniziano a generare idee, a pensare 'fuori dagli schemi', ipotizzando soluzioni alla 'sfida' definita (o problem statement)
4. Prototipizzare (Prototype). In questa fase il team di progettazione produce una versione in scala del prodotto o il prototipo di un servizio. Qui l'obiettivo del designer è quello di identificare la migliore soluzione possibile.
5. Test. I prototipi devono essere condivisi e testati sia all'interno del team stesso, che in un gruppo di persone che corrispondono al gruppo target, al di fuori del team di progettazione. In questa fase, sulla base delle esperienze degli utenti, le soluzioni vengono accettate, rifiutate, migliorate e 'ritestate', in un processo ad anello attraverso le fasi 4 e 5.

Il metodo del Design Thinking è stato un approccio molto utile nella creazione dei laboratori

#### 4.2.8. Materiale e-learning

L'apprendimento online può essere incluso nell'elenco degli strumenti grazie all'evoluzione odierna delle offerte di formazione e istruzione e dei mezzi di trasmissione di contenuti e conoscenze. Nello specifico, nell'ambito del progetto Women4Green, è stato prodotto materiale didattico apposto che ha l'obiettivo di guidare le giovani donne verso l'esplorazione della green economy, della parità di genere, delle abilità e competenze verdi e, infine, dei lavori verdi<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Puoi trovare il materiale didattico sul sito del progetto Women4Green e trovi il link nell'Introduzione del presente documento.

Il materiale didattico può essere consultato e studiato in autonomia e il tempo di apprendimento è molto flessibile. Ciò garantisce che le persone possano acquisirlo a un ritmo adeguato alle loro esigenze individuali.

## 5. Strumenti per la valutazione

Di seguito proponiamo, distinti per categorie di destinatari, degli strumenti di valutazione validati da FISPPA – Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata e La.R.I.O.S. – Laboratorio di Ricerca ed Intervento per l’Orientamento alle Scelte. Invitiamo i lettori e le lettrici a mettersi in contatto con Jonathan Cooperativa Sociale in quanto partner di progetto responsabile per questo risultato di progetto (i contatti sono inclusi sul retro di questo documento) o con La.R.I.O.S. – Laboratorio di Ricerca ed Intervento per l’Orientamento alle Scelte<sup>36</sup> per avere maggiori informazioni su questi strumenti.

**Questi strumenti potranno essere utili per impostare anche la microprogettazione delle attività all’interno degli stimoli operativi e metodologici dati nel capitolo precedente.**

### 5.1. Valutazione della progettazione orientativa

Strumento 0 – Quanta fiducia ho nelle mie competenze professionali? (L. Nota e S. Soresi, 2007)

Questo strumento esamina le convinzioni di autoefficacia dei professionisti riguardo alla loro competenza professionale. Il questionario è composto da 23 item, organizzati in tre fattori: Convinzioni di autoefficacia rispetto alle proprie capacità professionali (10 item, ad esempio, “Sento di poter utilizzare strumenti specifici per analizzare le difficoltà delle persone con cui ho lavoro”;  $\alpha = .87$ ); Convinzioni di autoefficacia riguardo all’efficienza nello stabilire relazioni positive con i colleghi (5 item, ad esempio, “Posso stabilire relazioni positive con i miei colleghi di lavoro”;  $\alpha = .70$ ); Convinzioni di autoefficacia verso riguardo alle proprie capacità di far fronte a individui con difficoltà (5 item, ad esempio, “Mi considero capace di utilizzare tecniche di intervento specifiche per gestire i comportamenti inappropriati delle persone con cui ho a che fare professionalmente”;  $\alpha = .78$ ).

Agli intervistati è richiesto di indicare quanto adeguatamente ritengono di poter svolgere un compito professionale su una scala Likert a 7 punti, dove 1 significa *per niente* e 7 significa *perfettamente*.

Strumento 1 - Pensieri, sentimenti e azioni verso ciò che non va come dovrebbe andare (Di Maggio, Nota, & Soresi)

<sup>36</sup> La.R.I.O.S. – Laboratorio di Ricerca ed Intervento per l’Orientamento alle Scelte – Università di Padova  
<http://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/>

Il questionario esamina la propensione all'attivismo in materia di sostenibilità ambientale e sociale nelle attività di orientamento professionale e di career design. Nello specifico, il questionario è composto da 16 item organizzati in tre fattori: la propensione a considerare le tematiche legate alla sostenibilità sociale e ambientale come qualcosa di interessante e di valore (Componente cognitiva, 6 item, ad esempio, “È importante e interessante cercare di capire le conseguenze di discriminazioni, mancato rispetto dei diritti, ecc.”;  $\alpha = .90$ ), la propensione a provare emozioni di speranza e indignazione di fronte a eventi e contesti minacciosi e/o discriminatori per la salvaguardia dell'ambiente (Componente emotiva, 4 item, ad esempio, “Mi capita di provare disagio quando assisto all'indifferenza verso l'oppressione, la violenza e l'arroganza”;  $\alpha = .78$ ), e la propensione a mettere in atto azioni di attivismo legate alla sostenibilità sociale e ambientale (Componente comportamentale, 6 item, ad esempio, "Firmo petizioni, manifesti e inviti all'azione (ad es. change.org ecc.)";  $\alpha = .89$ ). Agli intervistati è richiesto di indicare la misura in cui ogni item descrive, in relazione al proprio ruolo professionale, il proprio attuale modo di pensare, sentire e comportarsi in relazione a diversi argomenti incentrati sulle persone, sulla società e sull'ambiente come l'ingiustizia, le minacce all'ambiente, alle persone e alla loro dignità. I partecipanti sono invitati a esprimere le loro opinioni su una scala Likert a 5 punti (1 = *Descrive a malapena i miei pensieri, sentimenti e comportamenti*; 5 = *Descrive perfettamente i miei pensieri, sentimenti e comportamenti*).

## 5.2. Valutazione del cambiamento nelle giovani donne

Strumento 1 - Pensieri, sentimenti e azioni verso ciò che non va come dovrebbe andare (Di Maggio, Nota, & Soresi)

Vedasi sopra lo Strumento 1.

Strumento 2 - Career adapt-abilities inventory (Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L., 2012)

Questo strumento misura l'adattabilità della carriera come un costrutto di ordine superiore che integra quattro risorse psicosociali per la gestione dello sviluppo della carriera: preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia. Nello specifico, questa scala è composta da 24 item organizzati in quattro sotto-fattori di 6 item ciascuno: preoccupazione (ad esempio, “Pensare a come sarà il mio futuro”;  $\alpha = .83$ ), controllo (es., “Assumere le responsabilità delle mie azioni”;  $\alpha = .74$ ), curiosità (ad es. “Osservare modi diversi di fare le cose”;  $\alpha = .79$ ) e sicurezza (ad es. “Risolvere problemi”;  $\alpha = .85$ ). I partecipanti sono invitati a valutare quanto fortemente hanno sviluppato le 24 abilità elencate, utilizzando una scala da 1 (*non forte*) a 5 (*la più forte*).

Lo strumento è già stato validato in italiano (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012), inglese americano (Porfeli & Savickas, 2012), tedesco (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013), turco (Buyukgoze-Kavas, 2014).

### Strumento 3 - Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? (Salvatore Soresi e Laura Nota )

Questa scala analizza la tendenza a considerare le sfide sistemiche per raggiungere uno sviluppo sostenibile nelle proprie scelte professionali. Nello specifico, è composta da 17 item che fanno riferimento ai 17 obiettivi presentati nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile; gli item formano un fattore di secondo ordine e quattro fattori di primo ordine che sono sociale/salute (2 item,  $\alpha = .70$ ); ambiente/natura (6 item,  $\alpha = .91$ ), diritti umani e pari sviluppo economico (6 item,  $\alpha = .75$ ), politica e democrazia (2 item,  $\alpha = .79$ ). Ad ogni partecipante viene chiesto quanto pensa che ogni obiettivo possa influenzare il futuro della sua carriera. Un esempio di item è: “In futuro, ci sarà sicuramente ancora molto da fare per garantire occupazione e lavoro dignitoso a tutti... In che modo questo argomento potrebbe influenzare il futuro della tua carriera?” I partecipanti sono invitati a esprimere le proprie opinioni su una scala Likert a 5 punti (1 = *molto poco*, 5 = *molto*).

## 6. Conclusioni

Per sviluppare pratiche efficaci di orientamento e attivazione delle giovani donne in contesti legati alla green economy e allo sviluppo sostenibile è necessario innanzitutto diventare ATTIVISTI approfondendo in maniera multidisciplinare i contesti socio-economici globali e adottando prospettive e approcci attenti a noi veicolare status quo anacronistici e non più sostenibili.

Orientatori, formatori e career counsellor dovrebbero porre domande quali :“Di quali priorità globali vuoi occuparti con il tuo impegno civile e le tue attività professionali?<sup>37</sup>” e attivare l’impegno attraverso sperimentazione e esperienza.

Concludiamo con l’efficace citazione di Papa Bergoglio:

*“Così si chiude il cerchio. impatti ambientali, disuguaglianze economiche, diritti umani fondamentali sono le tre dimensioni dell’unica complessa crisi socio-ambientale dei nostri tempi: le direttrici per la soluzione richiedono un approccio integrale per combattere la povertà, per restituire la dignità agli esclusi e nello stesso tempo prendersi cura della natura”<sup>38</sup>*

---

<sup>37</sup> S. SORESI, L. NOTA “L’orientamento e la progettazione professionale”, Il Mulino, 2020 (p.119)

<sup>38</sup> A. LANZAVECCHIA, M. TELATIN “Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro” A cura di S. Soresi & Bertagna (2021)

## 7. Bibliografia, sitografia e risorse

- **ANPAL** *Le competenze verdi*, Unioncamere (2017)
- **ASvIS – Italian Alliance for Sustainable Development**  
<https://asvis.it/approfondimenti/22-3294/il-contributo-dellorientamento-allagenda-2030>
- **BIEMME I., LEONELLI S.** *Gabbie di genere*, Rosenberg & Sellier (2016)
- **BOURDIEU P.** *Il dominio maschile*, Feltrinelli (1998)
- **CACCIARI P.** *Il Sol dell'avvenire e l'avvenire del Sole*, Granello di Sabbia n.42 (2019)
- **CAPPUCCIO G.** *La Metodologia dell'Activation du développement vocationnel et professionnel per un'educazione inclusiva nella scuola secondaria di primo grado*, University of Palermo (2016)
- **CASTOLDI M.** *Compiti autentici. Un nuovo modo di insegnare e apprendere*, Formazione Docenti
- **CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training**  
<https://www.cedefop.europa.eu/>
- **DA CORTÀ FUMEI M.** (a cura di) *Formare alle differenze nella complessità. Generi e alterità nei contesti multiculturali*, Franco Angeli (2009)
- **DI MARCO L.** *Crescita Sostenibile nel 2022: un'agenda oltre il pil per l'Ue* – Europe and Agenda 2030 Rubrica - Asvis (2021)
- **EARTH OVERSHOOT DAY** sito web <https://www.overshootday.org/>
- **ESCO European Skills, Competences, Qualifications and Occupations taxonomy:**  
<https://esco.ec.europa.eu/en>
- **EUROPEAN COMMISSION**
  - *Gender Equality Strategy 2020-2025:* <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/>
  - *New taxonomy of skills for the green transition:*  
<https://ec.europa.eu/newsroom/empl/items/741088/en>
- **EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY Thesaurus**  
<https://eige.europa.eu/thesaurus/>
- **EUROSTAT Encyclopedia of European statistics** <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>
- **FONDAZIONE SYMBOLA** *Rapporti Green Italy* (2020, 2021, 2022): <https://www.symbola.net/>
- **GAMBERI, MAIO M. A., SELMI G.** *Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la complessità*, Carrocci (2010)
- **GELISO T., GISOTTI M.** *100 green jobs per trovare lavoro: guida alle professioni sicure, circolari e sostenibili*, Edizioni Ambiente (2019)
- **IDEO - DESIGN THINKING** sito web <https://designthinking.ideo.com/>
- **ILO-UNEP** International Labour Organization <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- **INDEX MUNDI** Risorse su statistiche globali riguardanti lo sviluppo sostenibile, il greenwashing, e le relazioni causa-effetto: [www.indexmundi.com](http://www.indexmundi.com)
- **InGENERE – Dati, politiche, questioni di genere** sito web <https://www.ingenero.it/articoli/per->

[agenda-verde-femminista](#)

- **La.R.I.O.S. - Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte** – Università di Padova: <http://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/>
- **LANZAVECCHIA A., TELATIN M.** *Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro*, S. Soresi & Bertagna (2021)
- **LEONELLI S.** *Corso: Educare alla parità di genere*, Materiali formative del Centro degli Studi di Genere – Università di Trento (2016)
- **NOTA L. E SORESI S.** *Il contributo dell'orientamento all'Agenda 2030*, Università di Padova (2018)
- **OPENPOLIS FOUNDATION and CON I BAMBINI FOUNDATION** *Quanto incide la segregazione di genere nei percorsi di istruzione* (2022)  
<https://www.openpolis.it/quanto-incide-la-segregazione-di-genere-nei-percorsi-di-istruzione/>
- **OPENPOLIS FOUNDATION** *The gender equality index to monitor gaps in Europe* (2021)  
<https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/>
- **PELLETIER D., NOISEUX G., BUJOLD C.** Università di Laval - Canada (1970)
- **PEARSON WEBSITE** *Bridging the gender gap in STEM disciplines*  
<https://it.pearson.com/orientamento-softskills/approfondimenti/colmare-gender-gap-STEM.html>
- **POGGIO, TUSELLI A.** *Colmare il gender gap nelle discipline STEM*, Pearson (2020)
- **RAWORTH K.** *L'economia della ciambella: sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo*, Edizioni Ambiente, (2017)
- **RAWORTH K.** *A healthy economy should be designed to thrive, not grow* - Ted Talk 2018:  
[https://www.ted.com/talks/kate\\_raworth\\_a\\_healthy\\_economy\\_should\\_be\\_designed\\_to\\_thrive\\_not\\_grow?](https://www.ted.com/talks/kate_raworth_a_healthy_economy_should_be_designed_to_thrive_not_grow?)
- **SIR – Agenzia d'informazione Nobel per l'economia: Zamagni (Pass) - premiati tre studiosi impegnati nella lotta alle povertà e alle disuguaglianze sociali** (2019)  
<https://www.agensir.it/quotidiano/2019/10/14/nobel-per-leconomia-zamagni-pass-premiati-tre-studiosi-impegnati-nella-lotta-alle-poverta-e-alle-disuguaglianze-sociali/>
- **SORESIS., NOTA L.** *L'orientamento e la progettazione professionale*, Il Mulino (2020)
- **UNEP United Nations Environment Programme** *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable and Poverty Eradication – A Synthesis for Policy Makers* (2011) [www.unep.org/greeneconomy](http://www.unep.org/greeneconomy)
- **WOMEN FOR GREEN**
  - **Sito del progetto:** <https://women4green.eu/>
  - **Comunità su Instagram:** [https://www.instagram.com/women4green\\_community/](https://www.instagram.com/women4green_community/)
  - **Catalogo delle Professioni e delle Competenze Verdi in Austria, Italia, Svezia e Turchia** (2022): <https://women4green.eu/open-educational-resources/>
- **WORLD RESOURCES INSTITUTE - Forest Cover Analyzer:** <https://www.wri.org/data/forest-cover-analyzer>



 [women4green.eu](https://women4green.eu)



 [/WomeninPowerforaGreenEconomy](https://www.facebook.com/WomeninPowerforaGreenEconomy)



 [/women4green/](https://www.instagram.com/women4green/)