



# MATERIALE DIDATTICO

(Operatori giovanili)

## Green Jobs in Job Orientation

Risultato di progetto 6

PROJECT NUMBER

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTHOR

BIT SCHULUNGSCENTER

**bit** *schulungscenter*  
member of bit group

**sbtcc**  
Danışmanlık  
National Youth Training and Consultancy



  
**JONATHAN**  
COOPERATIVA SOCIALE



## Indice dei contenuti

1.	Fondamenti di lavoro verde.....	0
1.1	Le basi dei green jobs .....	0
1.2	Introduzione ai lavori verdi.....	0
1.3	L'importanza dei lavori verdi.....	3
1.4	Tendenze nel mercato del lavoro per i lavori verdi.....	7
2.1	Opportunità e sfide dei lavori verdi .....	11
1.5	Impatto politico sui lavori verdi.....	15
1.6	Sintesi.....	19
2.	Competenze per il lavoro verde.....	21
2.1	Competenze per i lavori verdi.....	21
2.2	Istruzione per i lavori verdi.....	26
2.3	Opportunità di carriera green .....	29
2.4	Sostenibilità sul posto di lavoro .....	35
2.5	Sintesi.....	39
3.	Le donne nei lavori verdi.....	41
3.1	Donne nei lavori verdi .....	41
3.2	Donne e lavori verdi – la situazione attuale.....	41
3.3	Ostacoli per le donne nei lavori verdi .....	45
3.4	Gli stereotipi di genere e il loro impatto .....	49
3.5	Integrazione di successo nei lavori green .....	54
3.6	Sintesi.....	58
4.	Orientamento alla carriera ecologica.....	60
4.1	Consulenza di carriera verde.....	60
4.2	Metodi di consulenza per le donne nei lavori verdi .....	60
4.3	Strumenti e metodi.....	65
4.4	Ulteriori metodi di coaching .....	70
4.5	Il ruolo dei genitori nella consulenza professionale.....	77
4.6	Sintesi.....	80

## Leggenda

	<p><b>Important</b>  <i>Wichtig / Importante / Important / Importante / Belangrijk / Viktig / Tärkeä / Σπουδαίος</i></p>
	<p><b>Hint</b>  <i>Hinweis / Insinuación / Indice / Suggestimento / Tip / Antydán / Vihje / Ιχνος</i></p>
	<p><b>Remember</b>  <i>Merke / Recordar / Se souvenir / Ricordare / Onthouden / Kom ihåg / Muistaa / Θυμάμαι</i></p>
	<p><b>Definition</b>  <i>Definition / Definición / Définition / Definizione / Definitie / Definition / Määritelmä / Ορισμός</i></p>
	<p><b>Example</b>  <i>Beispiel / Ejemplo / Exemple / Esempio / Voorbeeld / Exempel / Esimerkki / Παράδειγμα</i></p>
	<p><b>Practical relevance</b>  <i>Praxisbezug / Relevancia práctica / Pertinence pratique / Rilevanza pratica / Praktische relevantie / Praktisk relevans / Käytännön merkitystä / Πρακτική συνάφεια</i></p>
	<p><b>Digression</b>  <i>Exkurs / Digresión / Digression / Digressione / Uitweiding / Avvikelse / Poikkeama / Παρέκβαση</i></p>
	<p><b>Citation</b>  <i>Zitat / Citación / Citation / Citazione / Citaat / Citat / Linaus / Παραπομπή</i></p>

# 1. Fondamenti di lavoro verde

## 1.1 Le basi dei green jobs

Cosa ti viene in mente quando senti parlare di green jobs? Giardinieri e agricoltori? Sapevi che anche gli eco-architetti, i forestali, i biologi marini, e i nutrizionisti vegani sono green jobs?

In questo tutorial introduttivo, imparerai cosa sono i green jobs e come possono non solo offrirti una carriera futuristica, ma anche contribuire positivamente alla protezione dell'ambiente, alla prosperità e alla giustizia sociale.



## 1.2 Introduzione ai lavori verdi

### Economia verde

L'economia verde (in inglese "green economy" è un nuovo modello di sviluppo economico che combina ecologia ed economia. Il concetto abbraccia la redditività economica, la sostenibilità ambientale e l'inclusione sociale.



Sostenibilità significa soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri. Si concentra sulle dimensioni dell'efficienza economica, dell'equità sociale e della sostenibilità ambientale.

L'economia verde sarà raggiunta trasformando e modernizzando i modelli di produzione e consumo verso una crescita sostenibile e rispettosa dell'ambiente. Il processo di transizione verso un'economia verde include la conservazione delle risorse, la riduzione delle emissioni, la progettazione sostenibile di prodotti e infrastrutture e il miglioramento dell'efficienza energetica e delle materie prime.

Tuttavia, il cambiamento non riguarda solo l'economia, ma anche la società nel suo complesso. Modelli di consumo, cicli di vita dei prodotti e condizioni di vita e di lavoro fanno anch'essi la loro parte.



L'obiettivo dell'economia verde è aumentare la sostenibilità ambientale e sociale attraverso un approccio economico in armonia con la natura e l'ambiente, garantendo al contempo il benessere sociale e un'elevata qualità della vita.

## Lavori verdi

Quando senti l'espressione "lavori verdi" (o "green jobs" in inglese), potresti pensare a lavori svolti in spazi verdi, come guardie forestali o operatori nella conservazione del paesaggio. Tuttavia, questi lavori sono considerati green jobs solo se il loro obiettivo principale è proteggere l'ambiente e conservare le risorse.

I lavori verdi sono fondamentali per la transizione verso un'economia verde, ovvero un'economia sostenibile e rispettosa dell'ambiente. Includono lavori che proteggono l'ambiente, ad esempio prevenendo i rifiuti o l'inquinamento atmosferico, o proteggendo piante e risorse idriche. Lavori che si concentrano sulla conservazione delle risorse naturali, come il riciclaggio delle materie plastiche, la produzione di energia rinnovabile o il risparmio idrico, rientrano anch'essi tra i green jobs.



I green jobs sono lavori che hanno un impatto positivo diretto o indiretto sull'ambiente. Essi includono occupazioni che preservano l'ambiente e le risorse naturali nella produzione di beni e servizi.

I green jobs sono disponibili in una vasta gamma di settori e includono sia lavori non qualificati e apprendistati, sia posizioni che richiedono un alto livello di qualificazione, come lauree triennali o magistrali.

I settori che offrono lavori verdi includono, ad esempio:

- Edilizia e ristrutturazione sostenibile
- Tecnologia della climatizzazione
- Gestione delle acque e delle acque reflue

- Energie rinnovabili
- Trattamento, prevenzione e smaltimento dei rifiuti
- Silvicultura e agricoltura sostenibile
- Pianificazione del paesaggio
- Biodiversità
- Riciclaggio
- Turismo sostenibile
- Consulenza ambientale
- Mobilità sostenibile
- Conservazione della natura e del paesaggio
- Scienza ed educazione ambientale
- Sostenibilità aziendale



Esempi di green jobs includono: ingegnere ambientale, specialista in riciclaggio e gestione dei rifiuti, tecnico del solare, scienziato ambientale, tecnico della climatizzazione, consulente energetico, auditor di gestione energetica interna, educatore ambientale, specialista in smaltimento e riciclaggio dei rifiuti, biotecnologo, manager del cambiamento climatico, tecnico elettronico per energia e servizi degli edifici, specialista IT ambientale.

## Il legame tra economia verde, ambiente e società

Ambiente, società ed economia sono indissolubilmente legati. Con la crescita continua della popolazione mondiale e il progresso delle economie emergenti e in via di sviluppo, cresce la necessità di produrre più beni e servizi con meno energia e materiali. È quindi fondamentale dissociare la crescita economica dall'uso delle risorse naturali. In molte aree, i limiti ecologici della capacità del pianeta sono già stati superati, mettendo a rischio le basi della vita umana.





Esempi dei legami stretti tra ambiente, società ed economia sono gli impatti negativi dello sfruttamento delle risorse naturali. Questi includono la deforestazione per il legname, la pesca eccessiva, l'inquinamento delle risorse idriche e la conversione di aree naturali per la produzione agricola.

Questo tipo di attività economica ha impatti ambientali e sociali, ad esempio accelerando il riscaldamento globale e degradando la biosfera nel suo complesso. Rispettare i limiti ecologici e l'equità sociale, garantendo al contempo l'efficienza economica, offre alle generazioni attuali e future la possibilità di soddisfare i propri bisogni.

L'economia verde, quindi, tocca tutti gli aspetti della vita e richiede una trasformazione dell'intera società.

## 1.3 L'importanza dei lavori verdi

### Rilevanza dei lavori verdi

La crescente importanza della protezione ambientale e dello sviluppo sostenibile, mentre da un lato persegue obiettivi economici come la creazione di valore e la prosperità, dall'altro porta a un aumento dei lavori nel settore verde. I lavori verdi sono quindi essenziali per l'economia, la protezione ambientale e lo sviluppo sostenibile. Più nello specifico, i lavori verdi sono particolarmente importanti per le seguenti ragioni sociali, economiche e ambientali:

Ambientali:

- Contrastare l'aumento dell'inquinamento e migliorare la qualità dell'ambiente
- Ridurre l'impatto dei cambiamenti climatici e rafforzare la resilienza agli effetti ambientali
- Fermare la perdita di biodiversità
- Contribuire agli obiettivi di sostenibilità come energia pulita, consumo responsabile e città sostenibili

Sociali:

- Combattere la povertà
- Promuovere l'empowerment, l'inclusione e le pari opportunità nel mercato del lavoro
- Creare condizioni di vita e di sviluppo eque per la popolazione mondiale
- Garantire condizioni di formazione e lavoro eque nell'economia verde
- Migliorare la salute e il benessere della popolazione attraverso condizioni di vita più salubri

Economiche:

- Promuovere la trasformazione verso un'economia più sostenibile e diversificata
- Creare nuovi posti di lavoro e ridurre la disoccupazione
- Migliorare l'immagine aziendale e l'attrattiva dei posti di lavoro
- Favorire l'innovazione e la tecnologia
- Incrementare la competitività
- Aumentare la motivazione, il senso di scopo, la soddisfazione e la fidelizzazione sul lavoro



Da un lato, i lavori verdi alimentano un sistema economico sostenibile e supportano la creazione di valore e la prosperità. Dall'altro, contribuiscono alla protezione e alla conservazione dell'ambiente, migliorando la qualità della vita delle persone. I lavori verdi rappresentano quindi un ponte tra opportunità economiche e requisiti ecologici e sociali.

## Impatto delle misure di protezione ambientale

Economia e ambiente sono interdipendenti. Da una parte, l'ambiente naturale fornisce le basi per la vita e l'attività economica, offrendo spazio vitale e risorse come acqua, terra e legname. Tuttavia, atmosfera, ecosistemi e biodiversità non sono infiniti e sono sempre più minacciati e limitati, con conseguenze economiche che mettono a rischio produttività e prosperità. Dall'altra parte, la crescita economica e la prosperità forniscono le basi per azioni mirate alla protezione dell'ambiente e delle risorse naturali.

Ciò che è certo, però, è che un'economia senza consapevolezza ambientale può avere conseguenze economiche profonde a causa dei cambiamenti climatici e meteorologici estesi e delle condizioni estreme sempre più frequenti:

- Scarsità di risorse e competizione globale per le risorse
- Danni alle infrastrutture energetiche e aumento dei costi energetici
- Perdita di raccolti e riduzione delle terre coltivabili
- Danni ambientali a materiali, infrastrutture ed edifici
- Declino o rilocalizzazione del turismo



Il cambiamento climatico costa vite umane e denaro.

L'Europa è colpita dall'aumento delle temperature e dagli eventi meteorologici estremi come alluvioni, incendi boschivi e precipitazioni intense. Ciò provoca conseguenze economiche disastrose, come la perdita dei raccolti, danni ambientali ai materiali e danni agli ecosistemi.

L'agricoltura è particolarmente colpita da ondate di calore, siccità, infestazioni di parassiti, inondazioni e deterioramento della salute del suolo. Questi fenomeni portano, da un lato, alla riduzione delle aree agricole adatte e, dall'altro, a perdite nella produzione agricola.



Sistemi di consumo e produzione insostenibili, in cui le materie prime vengono trasformate in beni e poi utilizzate, consumate e smaltite, non solo inquinano l'ambiente ma alimentano anche la competizione globale per risorse naturali in esaurimento.

Edifici e infrastrutture sono minacciati da piogge intense, inondazioni, caldo o freddo estremi, tempeste e l'innalzamento del livello del mare. Ciò comporta alti costi di manutenzione e riparazione per l'economia.

Inoltre, l'aumento degli eventi meteorologici estremi minaccia le infrastrutture energetiche, come linee aeree o sottostazioni. La domanda di energia per il raffreddamento aumenterà significativamente nell'Europa meridionale.

Anche il turismo sta subendo le conseguenze dei cambiamenti climatici. Mentre la diminuzione delle nevicate provoca perdite nelle regioni dedicate agli sport invernali, l'aumento delle temperature sta spostando l'attrattiva del sud Europa come destinazione turistica.



L'obiettivo di proteggere l'ambiente attraverso un'economia sostenibile e attenta alle risorse richiede una ristrutturazione ecologica dell'economia, caratterizzata da trasformazioni e tecnologie innovative.



La protezione dell'ambiente non è priva di costi. Tuttavia, gli effetti positivi sull'economia e sull'occupazione sono profondi e diversificati.

La protezione dell'ambiente non è priva di costi. Tuttavia, gli effetti positivi sull'economia e sull'occupazione sono profondi e diversificati.

Esempi degli effetti delle misure di protezione ambientale sull'economia e sul mercato del lavoro includono:

- Creazione di un'economia sostenibile, efficiente nell'uso delle risorse e orientata al futuro
- Aumento della motivazione e capacità di innovare e sviluppare nuove tecnologie
- Riduzione dei danni ambientali a materiali o salute e altri costi ambientali
- Investimenti in tecnologie di protezione ambientale e misure di efficienza che spesso portano a risparmi operativi
- Espansione dei lavori verdi e creazione di nuovi posti di lavoro
- Incremento della competitività internazionale e miglioramento dell'immagine aziendale e del datore di lavoro
- Aumento dell'efficienza energetica e dei materiali
- Creazione di nuovi settori economici verdi, come energie rinnovabili, riciclaggio ed economia circolare



Un esempio dei vantaggi di un'economia sostenibile e delle misure di protezione ambientale è la generazione di elettricità attraverso il fotovoltaico. Produrre elettricità dall'energia solare non è solo economico, ma genera anche energia senza emissioni di CO<sub>2</sub>.

## 1.4 Tendenze nel mercato del lavoro per i lavori verdi

### Tendenze e sviluppi nell'economia verde



Gli sviluppi nell'economia verde e nel mercato del lavoro verde riguardano nuovi o futuri mercati in evoluzione, la promozione delle donne nei lavori verdi, la carenza di competenze, la necessità di una cultura della formazione e l'apprendimento permanente.

I mercati verdi del futuro includono nuove industrie e settori, nonché la trasformazione di settori tradizionali come l'automotive o l'agricoltura.

Ecco alcuni esempi di settori parte della tendenza verde:

- Acqua, terreni, foreste e agricoltura sostenibili attraverso processi e gestione più efficienti ed ecologici.
- Produzione di energia verde tramite fonti rinnovabili come eolica e solare.
- Strategie di investimento sostenibili e modelli di business.
- Efficienza energetica, delle materie prime e dei materiali mediante processi, apparecchiature e tecnologie efficienti.
- Mobilità sostenibile con infrastrutture di trasporto efficienti e carburanti rinnovabili.
- Agricoltura urbana, produzione alimentare locale.
- Gestione dei rifiuti efficiente, iniziative zero waste, economia circolare (riutilizzo, riduzione, riciclo).
- Produzione e consumo sostenibili.

## Tendenze nel mercato del lavoro verde e fattori trainanti dei lavori verdi

In generale, gli sforzi crescenti per la protezione dell'ambiente hanno effetti positivi sul mercato del lavoro. Gli ambiziosi obiettivi climatici e ambientali creeranno molti nuovi posti di lavoro, trasformando al contempo quelli esistenti grazie alle tecnologie verdi. Mentre alcune professioni, competenze e processi scompariranno, altre nasceranno o evolveranno.

Le principali trasformazioni nel mercato del lavoro verde sono:

- Nascita di nuove professioni e settori verdi: nuovi requisiti e crescente domanda di competenze verdi in nuove aziende e organizzazioni sostenibili.
- Maggiore sostenibilità dei lavori verdi già esistenti: richieste di competenze verdi aggiuntive in lavori verdi specializzati e aumento della domanda di competenze verdi in altre occupazioni.
- Ristrutturazione e trasformazione verde: lavoratori di altri settori che si spostano verso ruoli verdi, con conseguenti trasformazioni di luoghi di lavoro e attività.



La transizione verso un'economia verde è caratterizzata da una crescente carenza di competenze. I lavori del futuro richiederanno un maggior numero di lavoratori qualificati e saranno caratterizzati da compiti analitici e interattivi non routinari. Ciò porterà a una maggiore carenza di specialisti accademici e tecnici nei lavori verdi. Inoltre, un'indagine della Banca Europea per gli Investimenti (BEI) ha rivelato che il 60% dei comuni considera insufficienti i propri investimenti in mitigazione e adattamento climatico negli ultimi tre anni.

Ancora più preoccupante è che il 69% dei comuni dichiara di non avere abbastanza esperti per condurre audit ambientali e climatici, ostacolando i programmi di investimento locali. Inoltre, circa l'80% dei comuni cita mancanza di finanziamenti, processi di approvazione lunghi e incertezze normative come principali ostacoli per investire in un futuro sostenibile.



La transizione verde in Europa aumenterà significativamente l'occupazione in settori chiave come l'efficienza energetica, le energie rinnovabili e la mobilità sostenibile. Si prevede che la domanda di lavoro in questi settori crescerà considerevolmente entro il 2050, con benefici soprattutto per le industrie che investono in infrastrutture e ristrutturazioni edilizie.

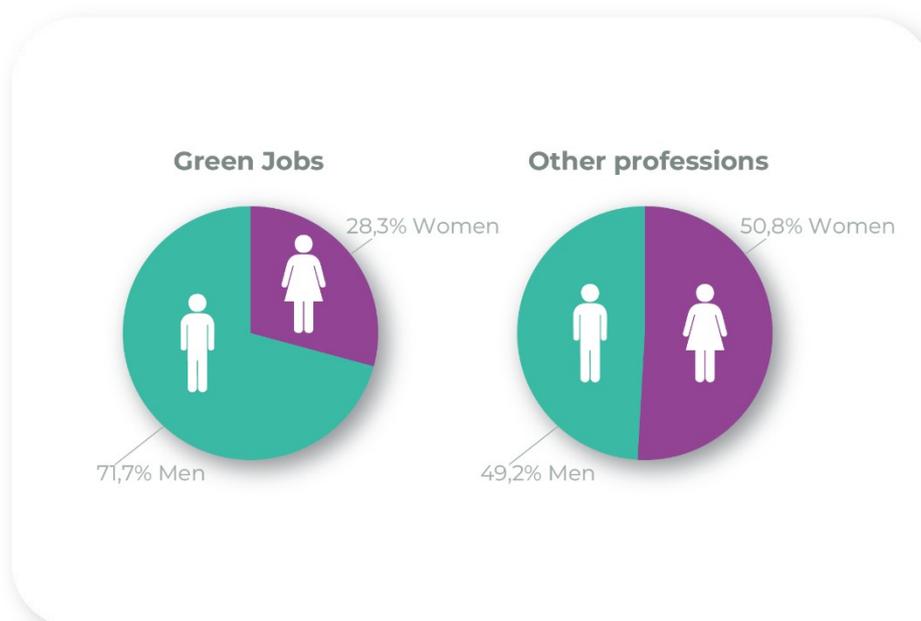
Le stime attuali suggeriscono che l'energia pulita creerà 4 milioni di posti di lavoro in Europa entro il 2020. Potrebbero essere creati fino a 492,000 posti di lavoro in più se ci fosse uno sforzo globale per affrontare il cambiamento climatico. La Commissione Europea ha proposto di aumentare la quota di energia rinnovabile al 40% entro il 2030, il che ha un alto potenziale di accelerare la creazione di posti di lavoro.



I maggiori cali occupazionali si prevedono nei settori dell'energia convenzionale (estrazione mineraria, petrolio, gas naturale) e nella lavorazione di carbone e derivati, così come nel settore meccanico e di attrezzature per i trasporti.

La crescente domanda di competenze verdi da un lato e la relativa carenza dall'altro creano una nuova tendenza nell'economia verde e nel mercato del lavoro verde. La formazione continua diventa sempre più importante e sia i dipendenti che i datori di lavoro devono sviluppare nuove competenze e aggiornare quelle possedute, in modo continuo e strategico. L'istruzione (sia essa formale, non formale o informale) si adatta e si amplia costantemente.

Sebbene il rapporto tra uomini e donne nella forza lavoro sia equilibrato, le donne sono significativamente sottorappresentate nei lavori verdi. Un'indagine dell'OCSE evidenzia questa disparità nei paesi dell'UE, Australia, Canada, Nuova Zelanda, Norvegia, Svizzera, e Regno Unito. Diverse iniziative stanno cercando di colmare questa lacuna promuovendo la presenza femminile nel mercato del lavoro verde. Promuovendo delle condizioni di lavoro appropriate per le donne, l'occupazione femminile aumenterà e il potenziale delle donne verrà sfruttato al meglio. Una maggiore inclusione e partecipazione delle donne nell'economia verde contribuirà a superare la carenza di competenze in questo settore



## Consigli per i lavori verdi

La protezione ambientale è diventata un fattore chiave nel mercato del lavoro. Il numero di posizioni lavorative che richiedono delle competenze verdi aumenta costantemente. Tuttavia, le competenze della forza lavoro globale crescono lentamente rispetto alla domanda. Ciò significa che professionisti competenti sono molto richiesti nel settore pubblico, privato, e no-profit, e che i lavori verdi promettono alti livelli di occupazione.



C'è un ampio divario tra il numero dei posti di lavoro disponibili nel settore verde e il numero di candidati qualificati.

Una carriera professionale nella politica, come quelle presso agenzie governative, uffici federali o il Ministero Federale, offre opportunità per lavorare nel campo della sostenibilità. Tuttavia, spesso sono richieste qualifiche accademiche elevate. Se desideri sviluppare la tua carriera nel cosiddetto terzo settore, ci sono ONG, associazioni, fondazioni, organizzazioni no-profit e federazioni.

Per quanto riguarda le carriere nel settore privato, esistono numerosi modi per impegnarsi professionalmente nella protezione ambientale, nella sostenibilità, nell'economia verde e nella giustizia sociale. Non è necessario limitarsi ai tipici lavori verdi, come gestore forestale, responsabile della sostenibilità, piscicoltore o tecnico del solare.

Vi sono inoltre molte industrie e professioni che stanno diventando sempre più verdi e sostenibili. I lavori verdi in settori non tradizionalmente verdi offrono opportunità di carriera con buone prospettive per il futuro. Tra questi vi sono gli ingegneri che tengono conto della sostenibilità nella progettazione dei trasporti e gli specialisti in marketing e pubbliche relazioni che promuovono con successo la protezione ambientale, si occupano di PR ecologiche e supportano progetti di alto profilo come campagne per la raccolta dei rifiuti. Anche i designer di packaging possono creare prodotti non solo esteticamente accattivanti, ma anche ecologicamente sostenibili ed efficienti nell'uso delle risorse.

Anche i lavori nella ricerca, nell'insegnamento e nella consulenza sono molto richiesti e possono trovarsi sia in aree tipicamente verdi che interdisciplinari. Una carriera accademica offre l'opportunità di ricercare e insegnare tematiche ambientali. È possibile lavorare sia in istituti pubblici che privati, come insegnante, docente o professore. Agenzie governative, aziende e organizzazioni no-profit utilizzano tutti i servizi di consulenza. Se possiedi conoscenze specialistiche su temi rilevanti come l'energia, l'ambiente o la giustizia sociale, puoi intraprendere una carriera nella consulenza.



Indipendentemente dalla carriera verde che scegli, la formazione continua è essenziale per il tuo sviluppo professionale nel futuro verde. La formazione continua include modalità di educazione formale, non formale, e informale.

Le competenze fondamentali per lo sviluppo del mercato del lavoro verdi derivano da una formazione in materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica). Nonostante numerose iniziative e campagne di sensibilizzazione per promuovere la presenza delle donne negli studi e le carriere STEM, le donne sono ancora sotto-rappresentate rispetto agli uomini. Con una crescente carenza di lavoratori qualificati, le donne hanno opportunità lavorative e prospettive di carriera particolarmente favorevoli se scelgono professioni STEM, come tecniche, chimiche, informatiche, sviluppatrici di software o ingegnere.



STEM sta per scienza, tecnologia, ingegneria, e matematica.

## 2.1 Opportunità e sfide dei lavori verdi

### Problemi e requisiti

I lavori verdi offrono molti vantaggi e opportunità. Tuttavia, ci sono anche alcuni problemi, critiche e requisiti che devono essere affrontati per sviluppare una comprensione completa dell'economia verde e ideare soluzioni realistiche.

**Le sfide includono:**

- Fattibilità economica
- Barriere politiche
- Ingiustizie sociali
- Sfide tecnologiche e infrastrutturali

Per la transizione verso un'economia verde, sono necessari **consistenti investimenti iniziali** in tecnologie e infrastrutture verdi da parte sia delle aziende che dei governi. Di conseguenza, potrebbero sorgere costi significativi a breve termine, che possono rappresentare un ostacolo. I ritorni su questi investimenti sono inoltre incerti, poiché dipendono da mercati in evoluzione, dalla domanda e dalle nuove tecnologie emergenti.



Le barriere politiche possono derivare da una **mancanza di supporto politico**, misure e quadri normativi. Ciò include, ad esempio, regolamentazioni legali, sussidi e incentivi fiscali che promuovono i lavori verdi.

L'**accesso ai lavori verdi** non è sempre equo, creando così problemi di giustizia sociale. Le disuguaglianze possono derivare da differenze geografiche e da livelli di istruzione variabili. Inoltre, molti lavori in settori meno ecologici scompariranno o saranno trasformati, portando a cambiamenti nei metodi di lavoro e nei requisiti di competenze. Se non vengono offerte misure di riqualificazione ai lavoratori colpiti, ciò aggraverà ulteriormente l'**ingiustizia sociale**.

Nei paesi in via di sviluppo ed emergenti, esiste il rischio che la transizione verso un'economia verde venga ostacolata dalla mancanza di competenze professionali. Pertanto, una delle sfide è garantire che tutte le persone possano partecipare alla crescita economica e allo sviluppo sociale.



Le sfide tecnologiche includono il fatto che **le tecnologie verdi sono ancora in fase di sviluppo** e, di conseguenza, potrebbero non offrire ancora un'efficienza e un'affidabilità ottimali. La transizione verso le tecnologie verdi è anche complessa, imprevedibile e costosa.

## Opportunità e benefici

La trasformazione economica, ecologica e sociale offre molti vantaggi e opportunità per i lavori verdi. Gli investimenti e la ristrutturazione nel campo dei lavori verdi stimolano la transizione ecologica, i nuovi sviluppi tecnologici e l'ottimizzazione dell'efficienza energetica e delle risorse, migliorando al contempo la competitività e l'immagine aziendale. I lavori verdi contribuiscono efficacemente al raggiungimento degli **obiettivi di sostenibilità** politici e aziendali, promuovendo la giustizia sociale, la protezione ambientale e la crescita economica.



C'è una domanda globale in rapida crescita di personale per lavori verdi, che attualmente è soddisfatta solo parzialmente.

Secondo il Global Green Skills Report 2023 di LinkedIn Economic Graph, il numero di annunci di lavoro verdi pubblicati a livello globale è aumentato del 12% nel 2023 rispetto all'anno precedente. I lavori che richiedono almeno una competenza verde sono cresciuti del 22% tra il 2022 e il 2023. La crescente domanda proviene dalle numerose industrie in cui le aziende stanno sviluppando modi più sostenibili ed ecologici di fare business.



Oltre alla crescente domanda di lavori verdi e ai loro benefici economici ed ecologici, i lavori verdi offrono **ulteriori vantaggi**:

- I lavori verdi sono a prova di futuro
- I lavori verdi offrono diversità di carriera in molti settori e industrie
- I lavori verdi sono rilevanti a livello globale e aprono opportunità di carriera internazionale
- I lavori verdi offrono un lavoro significativo grazie al contributo positivo per un mondo migliore per tutti



I benefici e le opportunità, così come le sfide e i requisiti dei lavori verdi, devono essere considerati per sviluppare strategie realistiche, efficaci e orientate alle soluzioni per un futuro sostenibile.

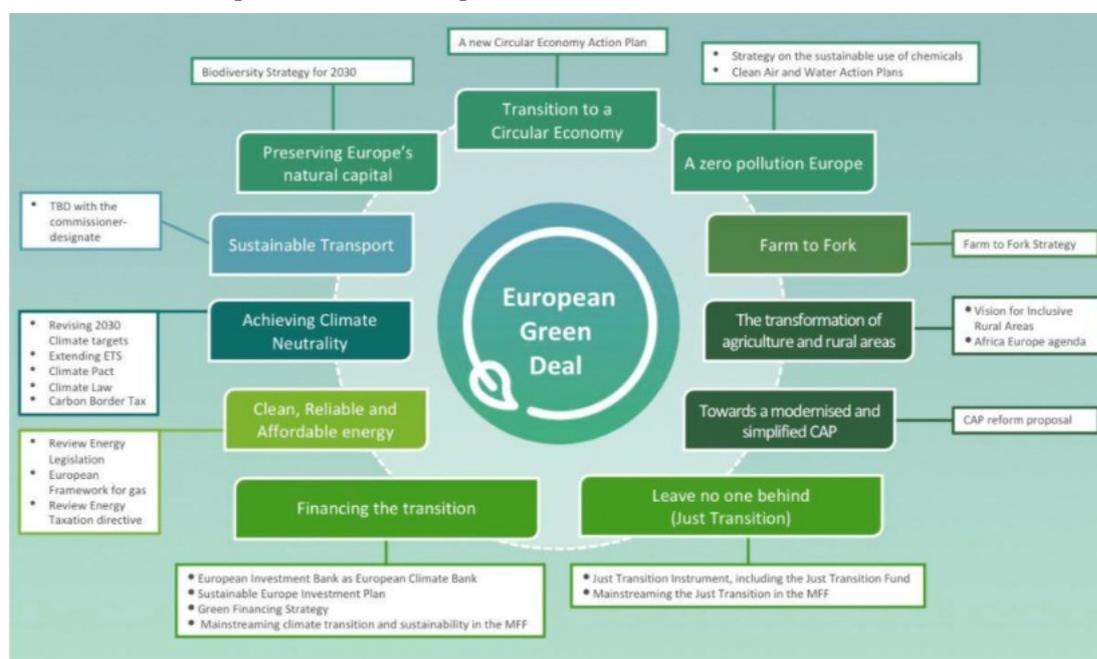
## 1.5 Impatto politico sui lavori verdi

### Regolamenti chiave, politiche e legislazione

Lo sviluppo e l'implementazione dei lavori verdi sono significativamente influenzati dal supporto politico attraverso legislazione, investimenti pubblici e programmi di finanziamento.

Il **Green Deal Europeo**, lanciato nel 2019, mira a promuovere la creazione di una società più equa, sana e prospera. I pilastri della giustizia sociale, della protezione ambientale e della crescita economica sostengono il Green Deal con i seguenti obiettivi:

- Raggiungere emissioni nette di gas serra pari a zero entro il 2050,
- Scollegare la crescita economica dall'uso delle risorse,
- Trattare le persone in modo equo e inclusivo.



Questi obiettivi climatici hanno portato alla Legge sul Clima Europea nel 2021, che impegna legalmente gli Stati membri dell'UE a raggiungere gli obiettivi climatici. Di conseguenza, gli obiettivi climatici dell'UE sono diventati un obbligo legale per tutti i paesi membri. Entro il 2030, le emissioni nette di gas serra devono essere ridotte di almeno il 55% (rispetto ai livelli del 1990). Entro il 2050, l'UE deve raggiungere la neutralità climatica.



Attraverso l'impegno vincolante di tutti gli Stati membri dell'UE previsto dalla Legge sul Clima Europea, l'Europa mira a diventare il primo continente climaticamente neutrale. Questo crea opportunità per l'innovazione, gli investimenti e la creazione di lavori verdi e programmi di formazione.

Il Piano Industriale Verde è una parte fondamentale del Green Deal, con l'obiettivo di rendere l'industria CO<sub>2</sub>-neutrale europea più competitiva.

**I quattro pilastri del Piano Industriale Verde sono:**

- Regolamenti prevedibili e semplificati
- Accesso più rapido ai finanziamenti
- Espansione delle competenze
- Commercio aperto ed equo



Il Piano Industriale Verde investe in tecnologie verdi, lavori, competenze, finanziamenti, regolamenti e percorsi d'azione. Questo implica un supporto intenso per opportunità di lavoro e formazione nei settori verdi.

Il **Patto Europeo per il Clima** è un'altra iniziativa all'interno del Green Deal. Lanciato per ispirare un movimento di persone che lavorino insieme per raggiungere l'obiettivo della neutralità climatica entro il 2050, il Patto coinvolge persone, comunità e organizzazioni per connettersi, sviluppare e implementare soluzioni.



Il Patto Europeo per il Clima promuove e finanzia la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori per i lavori verdi.

Gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDGs), adottati nel 2015 al Summit sullo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite come parte dell'Agenda 2030 dell'ONU, impegnano tutti i 193 Stati membri delle Nazioni Unite alla sostenibilità. Ci sono **17 obiettivi di sviluppo sostenibile** che devono essere implementati a livello regionale, nazionale e globale entro il 2030.



Gli Stati membri hanno concordato obiettivi sociali, economici ed ecologici in un partenariato per la pace, la prosperità e la protezione ambientale e climatica.

**I cinque messaggi chiave (le 5 P) che costituiscono la base di tutti i principi guida sono:**

- Persone

- Pianeta
- Prosperità
- Pace
- Partenariato



L'attuazione degli SDG promuove anche strategie per il mercato del lavoro, come lo sviluppo di lavori verdi, l'inclusione sociale nel mercato del lavoro, l'istruzione e l'imprenditorialità verdi, la promozione di lavori di qualità, nonché la trasformazione e la riduzione delle professioni non sostenibili.

## Impatto delle normative e delle leggi sui lavori verdi

Le leggi, i regolamenti, i patti e le iniziative nell'Unione Europea influenzano lo **sviluppo dei lavori verdi sia a livello globale che nazionale**.

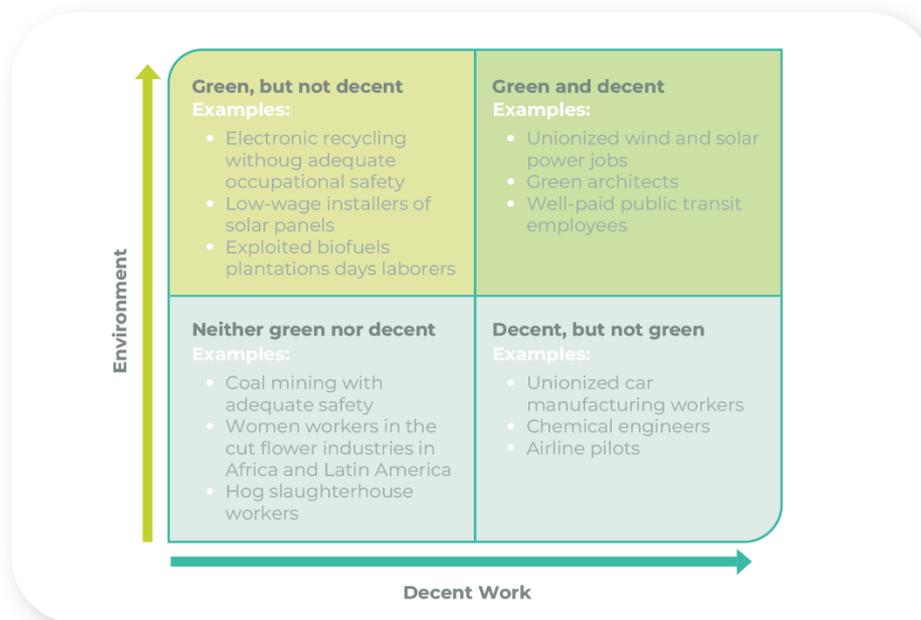
Nel breve termine, ciò comporta effetti sulla crescita o sulla domanda di prodotti e servizi. Ad esempio, le politiche ambientali e climatiche possono avere effetti negativi sui settori energetici tradizionali, ma conseguenze positive per i produttori di energia a risparmio di risorse. Di conseguenza, il **numero di posti di lavoro** in questi settori, così come **i requisiti professionali e i metodi di lavoro**, cambia.

Nel medio termine, gli effetti sul mercato del lavoro e sulle posizioni lavorative si basano sulle trasformazioni nei processi aziendali e sullo sviluppo di mercati e industrie nuovi o adattati. Questo porta a ulteriori guadagni e perdite settoriali, modellando il mercato del lavoro e l'**emergere dei lavori verdi**.

Nel lungo termine, un cambiamento strutturale intersettoriale, guidato da innovazioni e cambiamenti tecnologici di ampia portata, avrà **impatti occupazionali duraturi e difficili da prevedere**.

Una considerazione fondamentale nello sviluppo occupazionale non è solo la divisione tra lavori verdi e non verdi, ma anche la **qualità dell'occupazione** in un'economia verde. L'analisi degli impatti occupazionali si divide in due aspetti principali: trasformazione dei profili lavorativi (livelli e profili di qualificazione) e qualità dei lavori.

Questo significa che sono cruciali sia i cambiamenti qualitativi nella domanda di lavoro e i requisiti educativi pertinenti nella transizione verso un'economia verde, sia l'impatto dell'economia verde sulle condizioni di lavoro e sull'adesione agli standard sociali.



In sintesi, l'attuazione di iniziative, regolamenti e legislazioni globali, europee e nazionali a favore di un'Economia Verde ha un impatto positivo sullo sviluppo di industrie, settori e professioni verdi. Vengono anche supportate opportunità di formazione e qualificazione, nonché di riqualificazione e aggiornamento delle competenze. L'accento è posto sulla qualità dei lavori verdi e sulle condizioni di lavoro.

## 1.6 Sintesi

L'**economia verde** (Green Economy) rappresenta un nuovo paradigma in cui la redditività economica, la sostenibilità ecologica e l'inclusione sociale vengono armonizzate per rendere l'economia e la prosperità più compatibili con l'ambiente e la società.

**I Green Jobs sono posizioni lavorative che hanno un impatto positivo diretto o indiretto sulla protezione ambientale e contribuiscono significativamente alla transizione verso un'economia verde.** Questi includono lavori legati alla conservazione di foreste e risorse idriche, al riciclo della plastica, alla tutela della biodiversità e allo sviluppo di veicoli più sostenibili.

I Green Jobs sono rilevanti sotto il profilo **sociale, ecologico ed economico**. Essi combattono la povertà, promuovono l'inclusione e le pari opportunità nel mercato del lavoro e migliorano le condizioni di vita e di lavoro. L'inquinamento ambientale, la scarsità delle risorse e il cambiamento climatico causano gravi conseguenze economiche. La creazione di un'economia sostenibile, efficiente nell'uso delle risorse e a prova di futuro riduce i danni ambientali, aumenta l'efficienza energetica e dei materiali, sviluppa nuovi settori economici verdi e genera posti di lavoro.

**I mercati del futuro legati alla green economy** includono opportunità di investimento sostenibile, agricoltura ecologica e una gestione efficiente dei rifiuti. Questi mercati creano non solo nuovi Green Jobs, ma "ecologizzano" anche le professioni esistenti. Tuttavia, questa trasformazione comporta una carenza significativa di competenze, determinata dal divario tra l'aumento della domanda di lavori verdi e la carenza di competenze verdi.

L'**apprendimento continuo** (lifelong learning) e il miglioramento continuo delle competenze, in contesti formali, non formali e informali, giocano un ruolo centrale nello **sviluppo del mercato del lavoro verde**. I vantaggi dei lavori verdi includono la sicurezza futura, la diversità di carriera in molti settori e industrie, la rilevanza globale, le opportunità di carriera internazionali, e un lavoro significativo che contribuisce a un mondo migliore. Tuttavia, vi sono anche delle sfide rappresentate dagli ostacoli politici, dalle difficoltà tecnologiche e infrastrutturali, e dalla fattibilità economica.

Uno dei principali quadri normativi che influenzano i Green Jobs è il **Green Deal europeo del 2019**, reso legalmente vincolante per gli stati membri dell'UE con la Legge sul Clima Europeo del 2021. L'obiettivo è raggiungere la neutralità climatica nell'UE entro il 2050, portando a nuove strategie di mercato del lavoro che promuovano lo sviluppo dei lavori verdi, l'inclusione sociale, l'equità nel mercato del lavoro e lo sviluppo di competenze verdi.

## Bibliografia

Commissione Europea (2022). In focus: Employment in EU's renewable energy sector. [https://commission.europa.eu/news/focus-employment-eus-renewable-energy-sector-2022-05-16\\_en](https://commission.europa.eu/news/focus-employment-eus-renewable-energy-sector-2022-05-16_en)

Consiglio Europeo (2024). Vite umane e denaro: il duplice costo dei cambiamenti climatici. <https://www.consilium.europa.eu/it/infographics/climate-costs/>

Consiglio Europeo (2024). Green Deal europeo. <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/green-deal/>

European Investment Bank (2019). 7 reasons why the energy transition works for Europe. <https://www.eib.org/en/stories/climate-energy-transition>

European Investment Bank (2023). La carenza di competenze ritarda la transizione verde, rileva l'Indagine della BEI sui comuni. <https://www.eib.org/en/press/all/2023-255-eib-unveils-2022-municipality-survey-findings-skills-shortage-is-delaying-the-green-transition?lang=it>

Fondazione Symbola (2024.) GreenItaly 2024: Un'economia a misura d'uomo e contro le crisi.  
<https://symbola.net/ricerca/greenitaly-2024/>

Friedrich-Ebert-Stiftung (2019). Jobwende - Effects of the Energy Transition on Work and Employment.  
<http://library.fes.de/pdf-files/fes/16769-20210201.pdf>

Jacob, K., Quitzow, R. & Bär, H. (2014). Green Jobs: Impacts of a Green Economy on Employment. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Germania.  
[https://energypedia.info/images/f/fc/Green\\_Jobs\\_-\\_Impacts\\_of\\_a\\_Green\\_Economy\\_on\\_Employment.pdf](https://energypedia.info/images/f/fc/Green_Jobs_-_Impacts_of_a_Green_Economy_on_Employment.pdf)

Statistik Austria. (2024). Agenda 2030 SDG-Indikatorenbericht 2024.  
[https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/SDG-Bericht-2024\\_Web-barrierefrei.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/SDG-Bericht-2024_Web-barrierefrei.pdf)

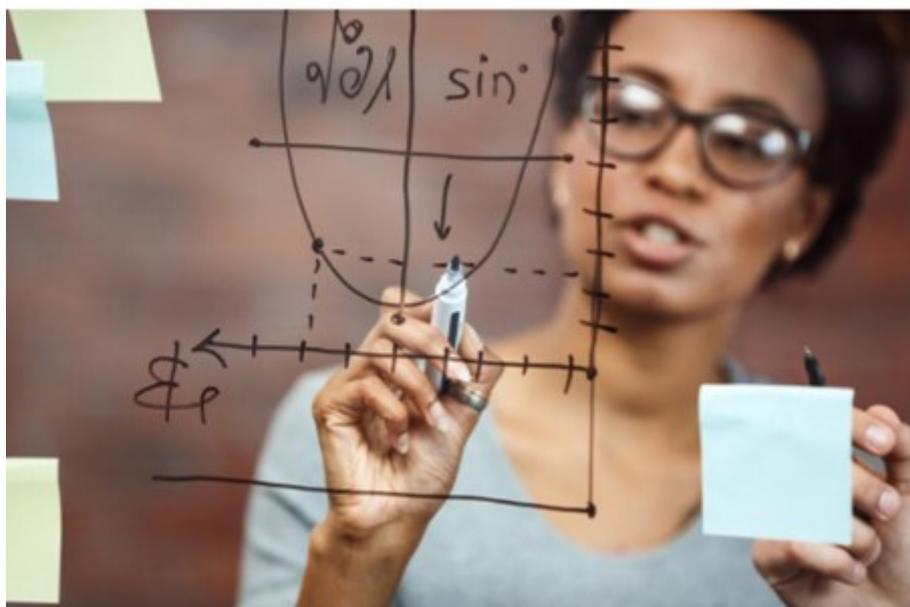
Umwelt Bundesamt: Economy and environment. <https://www.umweltbundesamt.de/en/economy-environment>

## 2. Competenze per il lavoro verde

### 2.1 Competenze per i lavori verdi

Le competenze STEM sono fondamentali per un futuro verde e sostenibile. Tuttavia, le donne sono fortemente sotto-rappresentate in queste discipline (matematica, informatica, scienze, tecnologia e ingegneria) nelle università e nei college dei paesi dell'UE. Solo circa un terzo di tutti gli studi STEM viene intrapreso da donne.

L'economia verde invita quindi le donne a svolgere un ruolo attivo nella costruzione di un futuro sostenibile. In questa unità, puoi scoprire quali competenze specifiche sono necessarie per i lavori verdi e come formarti ed istruirti per una carriera verde a prova di futuro.



Requisiti delle competenze verdi

#### Cosa sono le competenze verdi?

Nella transizione verso un'economia verde, c'è una corsa globale per attrarre talenti con competenze verdi. Di conseguenza, si prevede che i lavoratori con competenze sostenibili avranno un futuro lavorativo stabile e duraturo. Infatti, ciò di cui aziende e organizzazioni hanno bisogno sono manager e dipendenti in grado di pensare, comprendere e applicare la sostenibilità.

Ma cosa sono esattamente le competenze verdi o competenze sostenibili?

Le competenze verdi sono capacità differenziate che permettono alle persone di gestire e plasmare i cambiamenti dinamici nel mondo del lavoro in relazione alla sostenibilità. Queste includono conoscenze, competenze, abilità di trasferimento, comprensione dei processi, valori e atteggiamenti.

Le competenze verdi variano in base al settore e al campo di attività, con focus e requisiti di competenza specifici per ogni ambito.



Le competenze verdi si basano sulla triade composta da conoscenza verde, competenze trasferibili e mentalità sostenibile.

La base centrale per una forza lavoro competente nell'economia verde si fonda su:

- **PERCHÉ:** Mentalità Sostenibile. Comprensione e accettazione della necessità di un'economia verde e volontà di cambiamento.
- **COSA:** Conoscenza Verde. Conoscenze relative a tecnologie verdi, questioni rilevanti e compiti specifici.
- **COME:** Competenze Trasferibili. Applicazione pratica delle competenze tecniche, individuazione e implementazione di potenziali miglioramenti, cooperazione, comunicazione e networking.



L'Indice Generale delle Competenze Verdi delle Nazioni Unite identifica quattro aree chiave in cui le competenze sono essenziali per i lavori verdi: Tecnologia e Ingegneria, Scienze Naturali, Amministrazione Aziendale o Gestione Aziendale, Monitoraggio Legale e Tecnico.

## Qualifiche e competenze richieste

Nell'economia verde, non esiste una soluzione unica per quanto riguarda conoscenze, competenze, abilità e requisiti educativi. Quando si parla di competenze, si distingue spesso tra competenze specifiche del settore, come la conoscenza degli standard o l'utilizzo delle tecnologie verdi, e soft skills, come valori sostenibili e una mentalità orientata alla sostenibilità.



La trasformazione verde richiede in primo luogo conoscenze, valori, atteggiamenti, competenze e abilità necessari per vivere e lavorare in economie e società verdi.

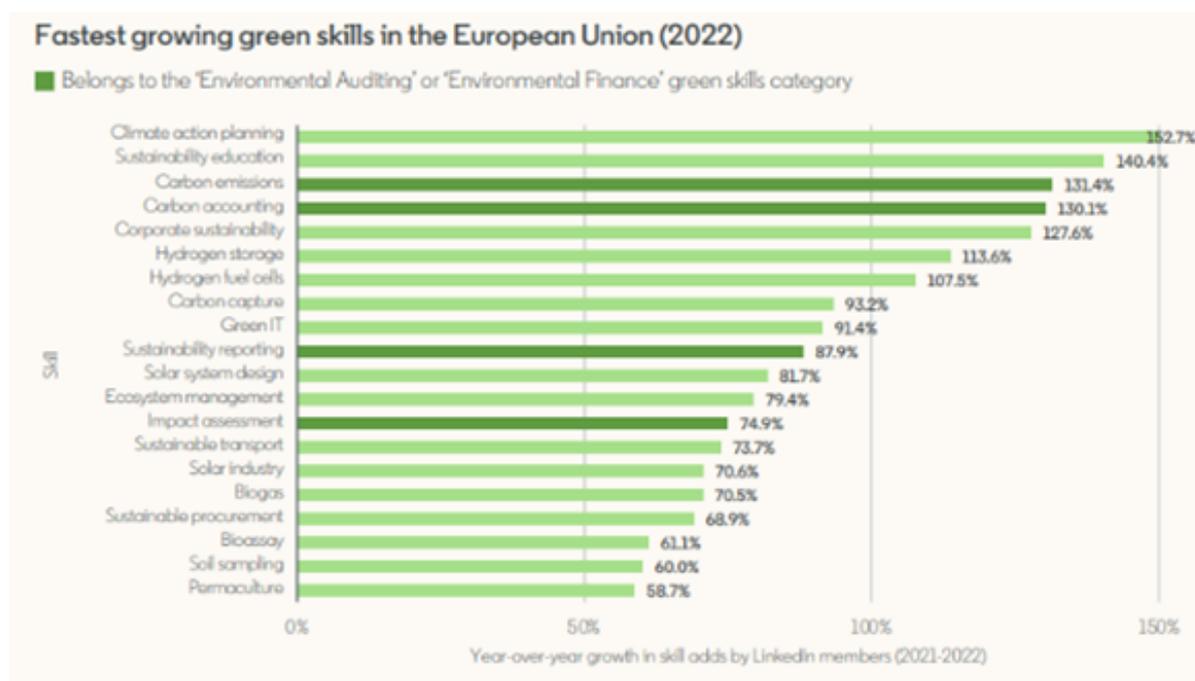
Oltre alle competenze specifiche richieste per i lavori verdi in base al settore e alla professione, si possono identificare le seguenti competenze chiave:

- Competenze imprenditoriali per creare soluzioni e tecnologie verdi.
- Competenze strategiche per sviluppare incentivi e condizioni quadro nel mondo degli affari e della politica per promuovere un'economia verde.
- Capacità di leadership per armonizzare obiettivi economici, ecologici e sociali.
- Abilità di comunicazione e negoziazione per affrontare sfide complesse e conflitti di interesse.
- Competenze di adattamento e trasferimento per apprendere, applicare e adattare tecnologie verdi.
- Esperienza nell'innovazione per affrontare sfide, trasformazioni e rischi legati alla sostenibilità.
- Competenze di marketing e consulenza per educare i consumatori sui prodotti e servizi verdi.



L'espressione "competenze trasversali verdi" viene spesso utilizzato per indicare abilità come comunicazione, leadership, empatia, problem-solving, design thinking, creatività e adattabilità.

Come illustrato nel grafico, le competenze verdi in più rapida crescita nell'UE includono pianificazione delle azioni per il clima, educazione alla sostenibilità, riduzione delle emissioni di carbonio, sostenibilità aziendale, industria solare, gestione degli ecosistemi, valutazioni di impatto, cattura e stoccaggio del carbonio, stoccaggio dell'idrogeno, contabilità del carbonio, informatica verde, biogas.



Le cosiddette materie STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) sono considerate un presupposto fondamentale per lo sviluppo e l'applicazione di tecnologie verdi e per lavorare nell'economia sostenibile. Le competenze STEM includono, ad esempio:

- Comprensione dei principi scientifici
- Modellizzazione matematica
- Capacità di generare, comprendere e analizzare dati empirici
- Pensiero logico e intelligenza pratica
- Capacità di valutare e risolvere problemi complessi



Le competenze STEM sono abilità chiave del 21° secolo che devono essere integrate con pensiero critico, creatività, cooperazione e comunicazione per essere altamente efficaci.

Esempi di aree di competenza e formazione nelle materie STEM:

- Matematica: geometria, teoria delle probabilità, statistica, algebra, teoria dei numeri
- Informatica: informatica applicata, data science, bioinformatica, linguistica computazionale, informatica aziendale, teoria computazionale, intelligenza artificiale
- Scienze naturali: fisica, chimica, biologia, astronomia, genetica, geoscienze, fisiologia
- Ingegneria: ingegneria agraria, ingegneria civile, ingegneria meccanica, ingegneria automobilistica, robotica, ingegneria chimica, ingegneria elettrica

Le opportunità di carriera per i laureati in discipline STEM sono particolarmente promettenti. Negli ultimi anni, nell'UE si è osservato un calo di interesse e di iscrizioni nei programmi di laurea in ingegneria e nei percorsi professionali in ambito tecnico, mentre la domanda di talenti STEM è cresciuta.



Il termine STEM è spesso utilizzato come acronimo per Science, Technology, Engineering and Mathematics (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).

## Requisiti di competenze per il futuro

Il numero di persone impiegate in lavori verdi è aumentato costantemente negli ultimi anni. Si presume che il mercato del lavoro per i green jobs continuerà a svilupparsi ed espandersi. Questo fenomeno sarà accompagnato da cambiamenti nei contenuti dei lavori, nei requisiti e nei profili di qualificazione verde, nonché nelle competenze richieste. Questa conoscenza è essenziale per la trasformazione e l'espansione delle qualifiche e della formazione continua al fine di sostenere l'economia verde.



Le competenze future nell'economia verde spaziano da valori generali e competenze interdisciplinari a conoscenze specifiche e abilità concrete. Tra i requisiti attesi figurano resilienza ed imprenditorialità, oltre a programmazione e data science. Si ritiene che sarà necessario un mix di competenze verdi interdisciplinari e specifiche per ogni professione.

Molte professioni hanno collegamenti diretti o indiretti con questioni ambientali e di sostenibilità, come l'efficienza energetica e delle risorse. Di conseguenza, il comportamento sostenibile sta diventando una componente essenziale della competenza professionale per ogni occupazione in ogni settore. L'expertise in efficienza energetica e delle risorse rappresenta uno dei pilastri più importanti della formazione per i lavori verdi in una vasta gamma di settori e profili professionali.





L'azione sostenibile in termini di efficienza energetica e delle risorse gioca un ruolo fondamentale, ad esempio, per i progettisti nel design di prodotti, per il personale d'ufficio nella gestione dell'approvvigionamento dei materiali o nell'organizzazione della consegna, e per i tecnici elettronici nell'installazione di sistemi.

La mentalità sostenibile, le conoscenze verdi e le competenze di trasferimento sono essenziali per i lavori verdi esistenti ed emergenti, sia nel presente che nel futuro. Tra queste competenze rientrano:

- Consapevolezza ambientale
- Conoscenza dei contesti chimici, fisici e legati all'energia
- Creatività, capacità di innovazione e adattamento
- Modellazione aziendale, gestione di progetti, qualità e operazioni
- Competenze finanziarie come il calcolo dei costi e degli investimenti
- Competenze sociali come capacità comunicative, lavoro di squadra, costruzione di relazioni e determinazione
- Competenze imprenditoriali
- Analisi dei dati
- Pensiero critico e analitico
- Capacità di risolvere problemi
- Conoscenze sul consumo di energia e risorse e sul riciclo



Oltre alle competenze generali chiave per un futuro sostenibile, saranno necessarie conoscenze e abilità specifiche del settore e delle attività di riferimento. Ad esempio, un lavoratore nell'analisi dei dati avrà bisogno di competenze verdi diverse rispetto a un operatore nell'agricoltura biologica o in biologia marina.

## 2.2 Istruzione per i lavori verdi

### Opportunità di formazione e istruzione

Esistono diversi programmi di formazione nell'economia verde, disponibili sia a tempo pieno che parziale. I principali programmi sono presentati di seguito.

- Nell'Unione Europea, esiste un gran numero di percorsi di formazione e apprendistato svolti nell'ambito di contratti formativi, che generalmente durano da due a quattro anni. Queste professioni sono sempre più orientate alla sostenibilità e alla protezione ambientale, soddisfacendo così i requisiti dell'economia verde.



Esempi di settori che offrono apprendistati e programmi formativi sostenibili: silvicoltura, industria chimica, tecnologia dell'informazione, agricoltura, lavorazione del legno, pesca, viticoltura, ingegneria meccanica, apicoltura, ingegneria elettrica, tecnologia energetica, orticoltura, economia domestica, tecnologie agricole e ambientali.

- Esistono anche numerosi corsi specializzati, programmi di certificazione, workshop e corsi online incentrati sulla sostenibilità e la protezione ambientale. Questi programmi educativi affrontano temi come la gestione ambientale, il business sostenibile, la responsabilità sociale d'impresa, la diversità e l'inclusione.
- Molte università offrono lauree triennali e magistrali che affrontano le attuali sfide e necessità dell'economia verde. Esempi di corsi di studio includono scienze ambientali, biodiversità, turismo sostenibile, etica aziendale, gestione dell'energia e dell'acqua, diritto ambientale
- , energie rinnovabili, biologia agricola, ingegneria ambientale, idrologia, bioeconomia
- , selvicoltura, gestione della sostenibilità e del clima, informatica ambientale, e gestione aziendale sostenibile.
- 
- Sempre più corsi di laurea triennali e magistrali combinano discipline diverse (es. scienze sociali, architettura, geografia, data science, scienze politiche, marketing, biologia, economia) con studi ambientali. Questi programmi preparano gli studenti a affrontare le sfide complesse dello sviluppo sostenibile e dell'economia verde, combinando diverse prospettive e competenze.
- 
- Numerosi istituti educativi offrono specializzazioni e aggiornamenti nelle competenze verdi.
- 
- Anche l'esperienza pratica è fondamentale. Per esempio, l'UE promuove l'apprendimento informale e l'esperienza diretta tramite progetti, conferenze, tirocini e volontariato. Opportunità di networking, visite aziendali, giornate di orientamento e scambi con professionisti offrono ai discenti preziose conoscenze applicative e li aiutano a mettere in pratica le loro conoscenze teoriche.



Le opportunità di formazione nell'economia verde variano notevolmente tra i paesi dell'Unione Europea, sia nei programmi offerti che nei titoli specifici. Per comprendere come e dove accedere a questo settore, è essenziale utilizzare risorse specifiche di ogni paese.

In molti paesi ci sono ministeri dell'istruzione che forniscono informazioni sui programmi e le iniziative educative green. Inoltre, le associazioni professionali e le camere locali forniscono spesso guide e consulenza sulle opportunità di formazione nell'economia verde. Risorse come l'European Network for Education and Training o le associazioni professionali nazionali offrono informazioni su corsi specifici, certificazioni e programmi di finanziamento.



Acquisire competenze verdi amplia le prospettive di carriera e contribuisce significativamente a un futuro sostenibile.

## Apprendimento permanente per i lavori verdi

L'apprendimento permanente è sempre più importante con la diffusione dell'economia verde e dei lavori verdi. La transizione verde comporta infatti cambiamenti in tecnologie, professioni e competenze richieste. Nuove professioni stanno emergendo, altre vengono riorganizzate e alcune scompariranno.



L'apprendimento permanente e l'adattamento continuo della forza lavoro sono essenziali per l'espansione dei lavori verdi.

Alcuni lavori verdi richiedono una formazione specialistica o una laurea universitaria, ma esistono numerose opportunità di qualificazione continua tramite corsi di aggiornamento. Esempi di formazione continua includono le energie rinnovabili, la gestione sostenibile, e l'efficienza energetica.

Questi corsi permettono a aziende e dipendenti di rimanere competitivi e innovativi.



La trasformazione, l'adattamento e l'innovazione sono pilastri centrali dei lavori verdi e sottolineano l'importanza dell'apprendimento permanente.

#### **Le opportunità di apprendimento comprendono:**

- Apprendimento formale attraverso percorsi come una laurea o un apprendistato presso un'istituzione educativa riconosciuta, che portano a una qualifica ufficialmente riconosciuta.
- Apprendimento non formale attraverso corsi, workshop e seminari che non rilasciano certificazioni generalmente riconosciute.
- Apprendimento informale, che avviene nella vita quotidiana, in famiglia o "sul lavoro", attraverso attività come discussioni con colleghi, lettura di libri specializzati, coaching sul posto di lavoro, e partecipazione a fiere di settore.



Se scegli un lavoro o una professione verde, è importante essere pronti a continuare la tua formazione per acquisire nuove conoscenze e sviluppare o approfondire le tue competenze, sia in modo formale, non formale o informale.

## 2.3 Opportunità di carriera green

### Percorsi professionali nel mercato dei lavori verdi

Le carriere green non richiedono solo conoscenze specifiche, ma anche un mindset orientato alla sostenibilità e la capacità di implementare innovazioni e miglioramenti. Con questa combinazione di competenze, i lavoratori possono esplorare diversi ambiti lavorativi o scegliere percorsi professionali diversificati.

È possibile iniziare una carriera green subito dopo la laurea o la formazione, cambiando settore o integrando mansioni rilevanti nel proprio ruolo attuale.

Ambiti di attività e opportunità di carriera nel mercato green:

- Agricoltura biologica e produzione alimentare
- Produzione, commercio e logistica sostenibili
- Riciclo e gestione dei rifiuti
- Gestione idrica sostenibile
- Energie rinnovabili ed efficienza energetica
- Foreste sostenibili e lavorazione del legno
- Protezione ambientale tecnica
- Mobilità, turismo, sviluppo urbano e rurale sostenibili
- Scienza, educazione e tutela dei consumatori
- Architettura sostenibile e tecnologia edilizia
- Finanza e assicurazioni green
- Comunicazione e campagne sulla sostenibilità
- Politica ambientale, diritto e amministrazione
- Protezione di animali e piante
- Cooperazione allo sviluppo green



Di conseguenza, puoi lavorare in lavori green e allo stesso tempo vivere la tua passione per la politica, il marketing, il cibo, gli animali, il design del prodotto, la finanza, l'informatica, la medicina, il turismo, l'ingegneria o l'educazione. Molti lavori green sono una combinazione di sostenibilità e protezione ambientale e campi di lavoro interdisciplinari.



Ad esempio, come politico, potresti sostenere leggi e politiche ambientali, oppure come designer, potresti concentrarti sul design sostenibile dei prodotti e specializzarti in "eco-design". Potresti anche focalizzarti sull'ecologia e la sostenibilità delle costruzioni come responsabile delle infrastrutture, sviluppando strade, ferrovie o vie di trasporto acquatico in modo ecologicamente vantaggioso. Se sei interessato all'educazione e alla consulenza, potresti considerare una carriera come consulente ambientale aziendale, consigliando le aziende sul design sostenibile delle loro operazioni. Se ti piace lavorare nella ricerca e nei laboratori, ci sono opportunità per proteggere le specie animali e vegetali attraverso il lavoro scientifico. Se sei appassionato di marketing o campagne, potresti utilizzare le tue competenze comunicative in organizzazioni green per dare un contributo significativo alle pubbliche relazioni o alla raccolta fondi.

I lavori verdi si possono svolgere in svariati settori:

- Mercato o settore privato: aziende orientate al profitto e finanziate dal mercato
- Stato: autorità regionali come governi federali, statali e locali, che sono finanziati principalmente da tasse e imposte e svolgono compiti sovrani
- Terzo settore o settore non-profit: organizzazioni non governative (ONG), organizzazioni non-profit, associazioni, e fondazioni



Nel settore privato, negli ultimi anni c'è stato un crescente focus sulla responsabilità sociale d'impresa (CSR). Dal design sostenibile dei prodotti al miglioramento dell'immagine nel marketing, alla gestione equa dei dipendenti e allo sviluppo di modelli di business orientati al futuro, le opportunità di lavoro verde sono numerose.

Nel settore pubblico, ad esempio, nel governo federale, nel governo cittadino o nel Ministero dell'Ambiente, le opportunità di carriera per i professionisti della gestione dei rifiuti, scienziati dei

dati, pianificatori dei trasporti e responsabili della protezione del clima vanno da architetti paesaggisti a consulenti in agricoltura biologica.

Il settore non profit include organizzazioni che lavorano per il bene comune, ad esempio per la protezione dei diritti umani, la lotta per la giustizia sociale e la democrazia o per la protezione dell'ambiente. Queste organizzazioni spesso cercano persone con cui lavorare su base volontaria o per fare tirocini. Tuttavia, ci sono anche posizioni permanenti retribuite e opportunità di carriera verde. Esempi di lavori verdi nel terzo settore includono personale PR, auditor ambientali, avvocati nel campo del diritto dell'energia, project manager, coordinatori per la politica di sviluppo municipale, consulenti specialisti in agricoltura biologica ed educatori ambientali.

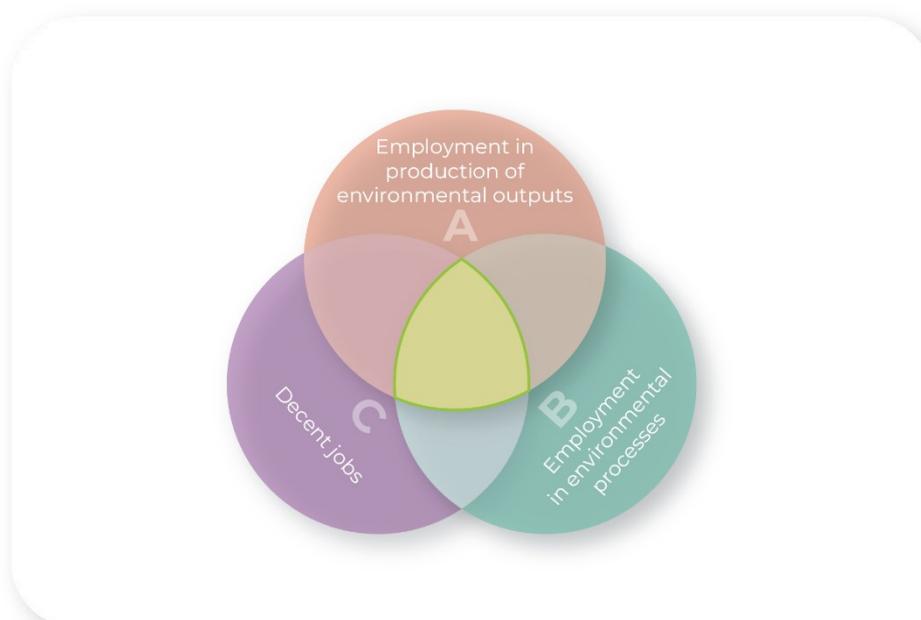


Ci sono molti percorsi diversi per una carriera verde e significativa, in cui puoi contribuire a plasmare un mondo sostenibile e orientato al futuro, che tu sia un neolaureato, un professionista esperto o una persona che ha cambiato lavoro, nel settore pubblico, non profit o a scopo di lucro.

Tuttavia, è sempre importante verificare se un lavoro sia realmente un lavoro verde. Il "greenwashing" è diventata una strategia di marketing diffusa in cui le aziende o le organizzazioni cercano di presentarsi come particolarmente attente all'ambiente e ecologiche.

Il termine "greenwashing" viene utilizzato per descrivere questo tentativo di "ripulire" le pratiche di sostenibilità di un'azienda. Allo stesso modo, sorgono sfide quando i lavori verdi non sono realmente posti di lavoro verdi. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) definisce i lavori verdi non solo come lavori che aiutano a proteggere e ripristinare l'ambiente, ma anche come cosiddetti "lavori dignitosi".

Questi sono lavori che offrono buone condizioni di lavoro e pratiche corrette. Pertanto, lavori sporchi, pericolosi, insalubri, precari e mal retribuiti, anche se servono a proteggere l'ambiente, non sono considerati lavori verdi. Condizioni di lavoro dignitose e una retribuzione equa sono quindi un componente centrale di un lavoro verde.



## Sviluppo professionale delle carriere green

Pianificare in modo strategico aiuta a costruire una carriera green coerente con i propri valori e obiettivi. Così sarà possibile chiarire i propri obiettivi di vita e di carriera a lungo termine, e determinare i successivi step.



Gli obiettivi professionali e la pianificazione delle azioni per una carriera verde devono sempre essere allineati con le proprie competenze, valori e priorità, nonché con le opportunità nell'economia verde.

Le seguenti domande sono importanti per l'autoriflessione e la pianificazione e l'implementazione dei propri obiettivi, e costituiscono la base delle principali strategie dello sviluppo professionale:

- Quali valori mi rappresentano?
- Quali competenze professionali, metodologiche, sociali e personali possiedo?
- Quali ambienti, ruoli, settori e aree di attività mi interessano di più?
- Cosa voglio raggiungere dal punto di vista professionale? Dove mi vedo tra 5 o 10 anni?
- Di cosa ho bisogno per raggiungere i miei obiettivi? Quali competenze, contatti, o esperienze mi mancano?
- Come posso colmare i requisiti che mi mancano? Chi o cosa può supportarmi in questo? Quali sono le risorse a mia disposizione?



Anche se hai già scelto una professione o una direzione professionale, sei nel mezzo della tua carriera o hai terminato la tua formazione, ciò non significa che tu non possa più scegliere una carriera verde. Cambiamenti di interessi, porte aperte, decisioni riviste, deviazioni professionali, riqualificazioni e qualifiche aggiuntive aprono nuove opportunità professionali in un futuro verde.

Prima di tutto, rifletti su quale sia la tua visione, i tuoi obiettivi e la tua missione. Pensa a quale ambito di azione ti interessa particolarmente, come puoi sfruttare al meglio i tuoi talenti, le tue competenze e le tue esperienze e cosa desideri raggiungere. Questa auto-riflessione è essenziale per una pianificazione mirata e lo sviluppo di una carriera verde.



Se sei già nel mezzo della tua carriera lavorativa e hai una formazione o qualifiche specialistiche o interdisciplinari e un'esperienza professionale, c'è anche la possibilità di iniziare una carriera verde da

un ingresso laterale tramite formazione aggiuntiva pertinente. Considera come puoi migliorare e integrare le tue competenze, esperienze e attività precedenti con competenze verdi. Le possibilità vanno dalla formazione part-time al lavoro volontario e agli stage, fino alla (co-)fondazione di start-up e all'impegno verde all'interno di aziende e organizzazioni.

Se la tua azienda offre opportunità di formazione e sviluppo pertinenti, potresti essere in grado di richiedere un sussidio dal tuo datore di lavoro. Se questa non è un'opzione per te, puoi informarti su finanziamenti e sovvenzioni statali e su quali requisiti devono essere soddisfatti.



Gli specialisti in gestione delle risorse umane possono ulteriormente specializzarsi nella gestione della diversità, gli agricoltori possono specializzarsi nella produzione di alimenti biologici, i giornalisti possono formarsi specificamente su tematiche legate alla sostenibilità, i professionisti di marketing e PR hanno opportunità nella raccolta fondi, e gli educatori possono approfondire la formazione nell'educazione all'aperto. I panettieri possono specializzarsi nella panificazione biologica, gli architetti possono concentrarsi su progetti ad alta efficienza energetica, i business developer possono focalizzarsi sulla sostenibilità aziendale e gli ingegneri possono specializzarsi nella tecnologia di smaltimento.

Per avanzare nella tua carriera verde, è utile cercare lavoro su portali di ricerca specializzati. Se non riesci a trovare annunci di lavoro adatti o se hai in mente un'azienda specifica, puoi anche candidarti direttamente per il lavoro dei tuoi sogni inviando una candidatura spontanea.

Un'altra idea per far progredire la tua carriera verde è optare per uno stage o per un lavoro volontario. Attraverso uno stage, non solo acquisisci esperienza e conoscenze preziose, ma approfondisci anche la tua comprensione di un possibile settore di lavoro e di un potenziale percorso professionale. Inoltre, in questo modo avrai accesso a una rete di contatti nel settore che potrai utilizzare in un momento successivo. Puoi anche fare lavoro volontario se sei già affermato nella tua carriera e desideri cominciare a esplorare nuove opportunità o a riorientarti. Avendo a che fare con datori di lavoro non profit, non solo arricchisci il tuo CV, ma acquisisci anche esperienza vitale e approfondimenti nel mondo dei lavori verdi.



Se ti senti a tuo agio nell'azienda o nell'organizzazione per cui lavori già, ma desideri dedicare più attenzione al tema della sostenibilità o della protezione dell'ambiente, puoi superare i limiti del tuo lavoro. Prendi l'iniziativa e dissemina idee, progetti, gruppi di lavoro e innovazioni verdi, e informa,

consiglia e incoraggia i tuoi superiori o datori di lavoro riguardo alle opportunità di ulteriore sviluppo nell'ambito della sostenibilità. Le opportunità per questo vanno dalla promozione del carpooling al volontariato aziendale e alla salute dei dipendenti.



Se non sei solo un appassionato attivo e innovatore, ma hai anche un buon senso degli affari e una predisposizione a prendere rischi, c'è anche l'opportunità di diventare (co-)fondatore di una start-up green. Questo ti consente di progettare la tua azienda in base ai tuoi valori, obiettivi e metodi di lavoro personali, e di plasmare il mondo in modo socialmente ed ecologicamente responsabile come imprenditore. Esistono vari siti web, fiere ed eventi (ad esempio incontri tra fondatori, eventi di networking) dove le start-up green cercano co-fondatori.

## 2.4 Sostenibilità sul posto di lavoro

### Principi della sostenibilità

La sostenibilità si basa su tre dimensioni centrali o principi:

- **Economia:** efficienza economica, focus sul progresso economico, efficienza delle risorse, economia circolare, commercio equo, creazione di valore locale e pratiche aziendali etiche
- **Società:** giustizia sociale, promozione della partecipazione sociale, miglioramento del benessere umano, evitare il disagio di gruppi sociali, garanzia dei diritti sociali, miglioramento dell'istruzione e del lavoro dignitoso, uguaglianza di genere, consumo sostenibile
- **Ambiente:** sostenibilità ecologica: conservazione e protezione della natura, biodiversità e ecosistemi, uso responsabile delle risorse, riduzione dell'inquinamento ambientale e della distruzione



Pensare e agire in modo sostenibile è fondamentale rilevante per ogni attività professionale e per ogni settore. La sostenibilità sta quindi diventando una parte integrante delle competenze professionali ed è evidente sia nelle competenze tecniche e metodologiche, sia nelle competenze sociali e personali. Di conseguenza, l'integrazione delle tre dimensioni della sostenibilità gioca un ruolo fondamentale nello sviluppo professionale.

I principi della sostenibilità possono essere integrati nel proprio sviluppo professionale. Ciò include come lavorare e apprendere in modo più efficiente ed efficace, proteggendo al contempo l'ambiente e la propria salute. Le seguenti opzioni sono disponibili per uno sviluppo ecologicamente, economicamente e socialmente sostenibile della propria carriera:

- Sviluppo continuo di talenti e competenze rilevanti per aumentare la propria efficacia ed efficienza

- Integrazione dei diversi ambiti della vita e bilanciamento tra famiglia o tempo libero e lavoro
- Mantenimento della salute mentale e fisica, benessere, svago, sport e alimentazione sana per una maggiore resilienza professionale
- Supporto ad organizzazioni sostenibili e impegno verso cause sostenibili
- Aumento della propria eco-efficienza e pratica di ottimizzazione delle risorse

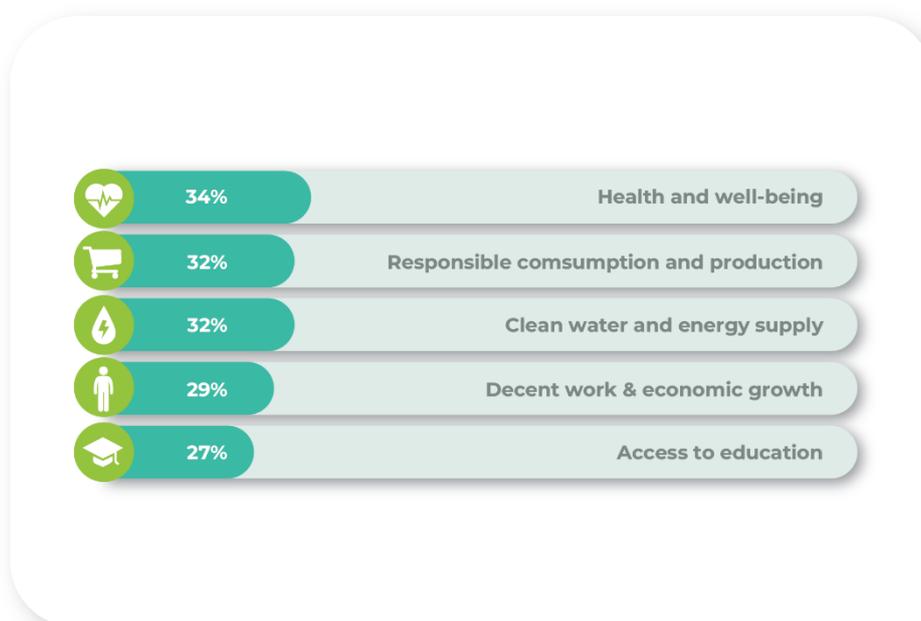
## Strategie per integrare la sostenibilità nei ruoli professionali

Lo studio Michael Page Sustainability Insights (2022) in Europa mostra che il 28% dei dipendenti non considera la propria azienda sufficientemente sostenibile.



La sostenibilità sul posto di lavoro significa non solo rendere tutti i processi aziendali, ma anche l'intera cultura, a prova di futuro, socialmente giusta ed efficiente in termini di risorse.

Uno su tre dei lavoratori in Europa afferma che la salute e il benessere sono la più importante iniziativa di sostenibilità per loro all'interno dell'azienda. I temi del consumo e della produzione responsabili e della gestione dell'acqua pulita e dell'energia occupano il secondo e il terzo posto. Anche un lavoro dignitoso e l'accesso all'istruzione sono importanti per i lavoratori.



Le strategie efficaci per integrare la sostenibilità sociale, ecologica ed economica in vari ruoli professionali includono, ad esempio:

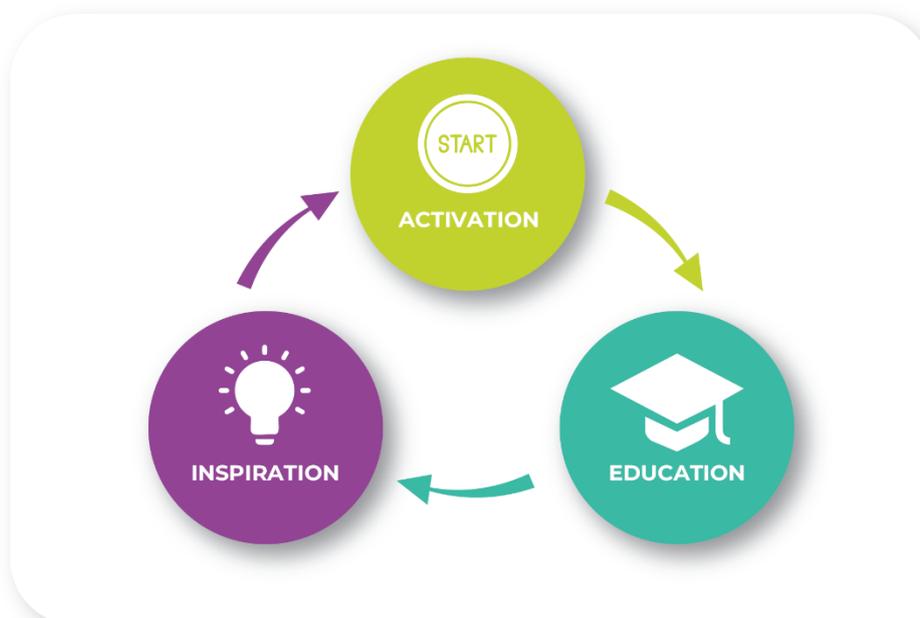
- Promuovere l'inclusione e la diversità all'interno dell'azienda o dell'organizzazione
- Gestione attiva della carriera per qualificarsi per i green jobs e sviluppare efficacemente percorsi di carriera verdi per i dipendenti

- Introduzione di pratiche ecologiche e di gestione sostenibile
- Sviluppo e formazione dei dipendenti per favorire la loro fidelizzazione, produttività, soddisfazione lavorativa e coinvolgimento
- Creazione di una cultura della sostenibilità promuovendo l'impegno dei dipendenti sul posto di lavoro
- Formazione trasversale su temi come la riduzione dei rifiuti, l'approvvigionamento sostenibile o l'efficienza energetica sul posto di lavoro
- Organizzazione di programmi di volontariato e di attività di volontariato
- Comunicazione interna regolare sulle strategie e sugli obiettivi di sostenibilità, nonché sulle storie di successo
- Introduzione di incentivi e sistemi di ricompensa per comportamenti e idee sostenibili
- Fornitura di risorse e condizioni per consentire a tutti i dipendenti di integrare la sostenibilità nei propri luoghi di lavoro



Promuovere l'educazione dei dipendenti per sviluppare una mentalità, conoscenze e competenze legate alla sostenibilità è un punto di partenza importante per integrare la sostenibilità in tutti i ruoli.

Coinvolgere il personale nel ciclo del successo (educazione, ispirazione e attivazione) per integrare la sostenibilità nei luoghi di lavoro e nelle aziende crea una cultura duratura di sostenibilità per singoli, team e intere organizzazioni.





Attraverso l'educazione, l'ispirazione e l'attivazione nel campo della sostenibilità, i ruoli professionali convenzionali possono essere progettati per essere socialmente, economicamente ed ecologicamente sostenibili. Ad esempio, come responsabile della microfinanza, puoi migliorare l'accesso a piccoli prestiti per imprenditori a basso reddito e, come responsabile dell'istruzione, puoi dedicarti a opportunità educative di alta qualità per comunità svantaggiate. Come tecnologo alimentare, ti senti ispirato a sviluppare nuovi e innovativi metodi per coltivare il cibo e, come responsabile degli acquisti, ti assicuri che le merci siano acquistate in modo ecologico e socialmente responsabile.

Attraverso l'educazione, l'ispirazione e l'attivazione nel campo della sostenibilità, i ruoli professionali convenzionali possono essere progettati per essere socialmente, economicamente ed ecologicamente sostenibili. Ad esempio, come responsabile della microfinanza, puoi migliorare l'accesso a piccoli prestiti per imprenditori a basso reddito e, come responsabile dell'istruzione, puoi dedicarti a opportunità educative di alta qualità per comunità svantaggiate. Come tecnologo alimentare, puoi sviluppare nuovi e innovativi metodi per coltivare il cibo e, come responsabile degli acquisti, ti assicuri che le merci siano acquistate in modo ecologico e socialmente responsabile.

## 2.5 Sintesi

Le competenze verdi comprendono la conoscenza delle tecnologie verdi, una mentalità sostenibile e competenze trasferibili per realizzare il potenziale di miglioramento.

Sebbene esistano competenze verdi specifiche per ogni settore e occupazione, tra le competenze chiave figurano anche l'imprenditorialità, le abilità comunicative, la leadership, l'innovazione e l'adattabilità.

Le materie STEM (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecnologiche) sono fondamentali anche per lavorare nell'economia verde. L'azione sostenibile, la consapevolezza ambientale, il pensiero analitico, la scienza dei dati e il problem-solving sono tra le competenze più importanti per i nuovi lavori verdi.

I percorsi formativi per i lavori verdi includono apprendistati, corsi di formazione specializzati, programmi di laurea interdisciplinari e specializzati, formazione sulle competenze verdi e esperienza pratica.

L'apprendimento permanente è particolarmente rilevante per l'occupazione nell'economia verde, poiché la transizione verde è associata a cambiamenti nelle tecnologie, nelle professioni e nei requisiti di competenze.

L'apprendimento permanente può avvenire attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale. I percorsi di carriera nel mercato del lavoro verde sono diversificati e vanno dai lavori nella gestione dei rifiuti, nella scienza e nell'agricoltura biologica, fino alla finanza verde, alla mobilità sostenibile e alla tecnica di protezione ambientale.

È possibile trovare lavori verdi nel settore privato, pubblico e nel non-profit. Per una scelta professionale verde, è utile avere un obiettivo di carriera e un piano d'azione. Le strategie possibili includono candidature (anche spontanee), formazione e aggiornamento professionale, volontariato, stage, (co-)fondazione di start-up e impegno verde all'interno della propria organizzazione.

I principi della sostenibilità comprendono l'efficienza economica, la giustizia sociale e la sostenibilità ecologica. Il pensiero e il comportamento sostenibile sono fundamentalmente rilevanti in tutti i settori e ruoli professionali e possono essere integrati, ad esempio, attraverso l'apprendimento permanente, la promozione della salute mentale e fisica, l'impegno per cause sostenibili e l'aumento dell'eco-efficienza individuale. La promozione dell'educazione, dell'ispirazione e dell'attivazione della sostenibilità nei luoghi di lavoro crea una cultura sostenibile che influisce sui singoli ruoli professionali, sui team di lavoro e sull'intera organizzazione.

## Bibliografia

Auktor, G.V. (2020). Green Industrial Skills for a sustainable future. United Nations Industrial Development Organization.

[https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-02/LKDFForum-2020\\_Green-Skills-for-a-Sustainable-Future.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-02/LKDFForum-2020_Green-Skills-for-a-Sustainable-Future.pdf)

CEDEFOP (2022). Un alleato nella transizione verde.

[https://www.cedefop.europa.eu/files/9166\\_it.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9166_it.pdf)

Commissione Europea (2023). Apprendimento per la transizione verde e lo sviluppo sostenibile.

<https://education.ec.europa.eu/it/focus-topics/green-education/learning-for-the-green-transition>

European Education and Training Network (2024).

<https://www.european-net.org/>

Federal Institute for Vocational Education and Training (2013). Vocational training for the green economy.

[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung\\_gruene\\_Wirtschaft\\_GlobalesPartnertreffen\\_Leipzig.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung_gruene_Wirtschaft_GlobalesPartnertreffen_Leipzig.pdf)

Plattform Industrie 4.0. (2023). Green Skills. There is a green collar in each and every one of us.

[https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/EN/Downloads/Publikation/AG5\\_GreenSkillsEN.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/EN/Downloads/Publikation/AG5_GreenSkillsEN.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Unioncamere, ANPAL Sistema Informativo Excelsior (2023). Le competenze green: Analisi della domanda di competenze legate alla green economy nelle imprese, indagine 2023.

[https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2023/CompetenzeGreen\\_2023.pdf](https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2023/CompetenzeGreen_2023.pdf)

## 3. Le donne nei lavori verdi

### 3.1 Donne nei lavori verdi

Non solo costruire una carriera emozionante, ma anche fare qualcosa di attivo per l'ambiente: è proprio questo che offrono i lavori verdi! In particolare nel settore delle energie rinnovabili, in rapida crescita, ci sono opportunità promettenti: secondo uno studio dell'EIGE, entro il 2050 potrebbero essere creati circa 29 milioni di nuovi posti di lavoro. Sembra promettente, vero?

Ma com'è la situazione attuale per le donne in questo settore in espansione? Ci sono ostacoli che impediscono alle donne di entrare nelle professioni verdi e realizzare il loro potenziale? E soprattutto, come possiamo superare questi ostacoli e aprire la strada a un futuro giusto e diversificato? Insieme, vogliamo scoprire come le donne stiano plasmando l'economia verde e come possiamo tutti contribuire a creare opportunità perché tutte vadano avanti.



### 3.2 Donne e lavori verdi – la situazione attuale

#### Perché abbiamo bisogno delle donne nell'economia verde

I lavori verdi sono un fattore chiave per l'uguaglianza economica e di genere. Il crescente focus sulla sostenibilità e le energie rinnovabili sta creando nuove professioni che non sono legate ai tradizionali ruoli di genere. Questo sviluppo offre un'opportunità per abbattere le barriere di genere e integrare le donne in settori cruciali come le energie rinnovabili e la produzione sostenibile.



La carenza di lavoratori qualificati nei settori tecnico e IT, che fanno parte anche dell'economia verde, sta peggiorando. Le donne sono gravemente sottorappresentate in questi settori, il che comporta svantaggi sia sociali che economici. La disparità salariale di genere e la povertà nella vecchiaia sono esempi delle conseguenze di questa disuguaglianza. È quindi fondamentale per le aziende non solo utilizzare il potenziale professionale maschile, ma anche quello femminile, per soddisfare le esigenze di personale e garantire il successo aziendale a lungo termine. Promuovere la presenza delle donne nell'economia verde non è quindi solo una questione di equità, ma anche una necessità per il business.



**Le industrie tradizionali sono spesso caratterizzate da barriere di genere che rendono difficile per le donne accedere a lavori ben retribuiti e stabili. Tuttavia, l'economia verde offre un'alternativa promettente per superare queste disuguaglianze. Con la crescente domanda di lavoratori qualificati nei settori delle energie rinnovabili, della produzione sostenibile e della tecnologia ambientale, stanno emergendo nuove carriere che non si basano su ruoli di genere obsoleti.**

**Questo potenziale di cambiamento porta vantaggi significativi: se le donne sono più fortemente rappresentate in questi settori, ne trarranno beneficio in termini di redditi stabili, una vasta gamma di opportunità professionali e prospettive economiche a lungo termine. Tale progresso non solo contribuisce a migliorare le condizioni di vita individuali, ma aiuta anche a ridurre il divario salariale di genere.**

Nonostante questi sviluppi positivi, il mondo reale mostra che le donne sono ancora sottorappresentate in molti settori dei lavori verdi. Sebbene il settore nel suo complesso stia crescendo, la percentuale di

donne impiegate in queste professioni è bassa. Nel 2021, solo il 29% dei lavori nei settori verdi era occupato da donne, e si prevede che questa percentuale potrebbe scendere al 25% entro il 2030. Questo calo non rappresenta solo un passo indietro per l'uguaglianza di genere, ma potrebbe anche ritardare i progressi nel settore verde fino a 15 anni.

Per contrastare il calo della presenza femminile nelle industrie verdi, è cruciale attrarre più donne verso l'istruzione STEM.



STEM è l'abbreviazione di scienza, tecnologia, ingegneria e matematica. Queste discipline sono fondamentali per le innovazioni e le soluzioni tecniche necessarie nell'economia verde. Esse alimentano il progresso in settori come le energie rinnovabili, la produzione sostenibile e le tecnologie rispettose dell'ambiente.

Uno sguardo ai dati qui presentati mostra dove si può agire per aumentare in modo sostenibile il numero di donne impiegate nell'economia verde:



Tra il 2008 e il 2020, il numero di studentesse al primo anno di corsi STEM è aumentato dell'89%. Tuttavia, esistono differenze specifiche tra le discipline: mentre biologia e chimica registrano un'alta percentuale di donne, i numeri sono ancora bassi in ingegneria e informatica, nonostante un lento aumento. I tassi di abbandono sono particolarmente elevati in informatica, spesso a causa della scarsa rilevanza pratica e delle aspettative non realistiche. Nonostante il crescente numero di laureate, la percentuale di donne rimane bassa (32,4%), specialmente in settori orientati al futuro come l'ingegneria elettrica e l'informatica.

Increasing the proportion of women in the STEM subjects, especially in the fields of mechanical engineering, process engineering and electrical engineering, is of great importance for the green economy.

Aumentare la presenza femminile nelle discipline STEM, in particolare nei campi dell'ingegneria meccanica, dell'ingegneria dei processi e dell'ingegneria elettrica, è di grande importanza per i lavori verdi. Misure mirate per rendere più attraenti e pertinenti i corsi STEM sono fondamentali per aumentare il numero di laureate. Programmi di mentoring e un orientamento pratico precoce potrebbero ridurre i tassi di abbandono e, alla lunga, ispirare le donne a lavorare in questi settori orientati al futuro.

## Dove le donne stanno già facendo la differenza nell'economia verde

Nonostante la loro costante sottorappresentazione, le donne stanno guadagnando sempre più riconoscimento in certi ruoli nell'economia verde.



Ruoli di leadership come quello di Chief Sustainability Officer (CSO) rappresentano un buon esempio: negli Stati Uniti, la percentuale di donne in queste posizioni è passata dal 28% nel 2011 al 54% nel 2021. Questi ruoli sono particolarmente importanti perché hanno un'influenza diretta sulle strategie di sostenibilità delle aziende, giocando così un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi climatici.



Come parte del loro orientamento professionale, le studentesse possono ricercare in piccoli gruppi quali donne ricoprono già posizioni di leadership nell'economia verde. Possono creare una presentazione che metta in luce sia i successi professionali sia il contributo di queste donne alla trasformazione sostenibile. Attraverso questa attività, le studentesse sviluppano competenze di ricerca, si confrontano con modelli femminili che possono prendere come ispirazione, e riconoscono quanto sia diversificata e influente la presenza delle donne nei lavori verdi oggi.

Inoltre, le donne sono fortemente rappresentate in specifici settori delle energie rinnovabili. È particolarmente notevole la loro partecipazione nell'industria fotovoltaica, dove occupano circa il 40% dei posti di lavoro a livello globale. Questo è un segnale positivo che dimostra come le donne siano non solo presenti in questo settore in crescita, ma anche rilevanti.





Per colmare il divario di genere nell'economia verde e raggiungere le zero emissioni nette, le aziende devono adottare azioni mirate. Queste includono la promozione di programmi di istruzione e formazione per le donne, la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e il supporto ai dipendenti per conciliare lavoro e vita familiare.

Una maggiore diversità di genere nelle posizioni di leadership non solo ha un impatto positivo sull'uguaglianza di genere, ma aumenta anche l'efficacia delle azioni per il clima. Promuovendo in modo specifico le donne nei ruoli di leadership, le aziende possono raggiungere i propri obiettivi ambientali con maggiore successo, creando al contempo un ambiente di lavoro più trasparente ed equo. Ma come beneficiamo concretamente della presenza delle donne nei ruoli di leadership?

Ecco alcuni vantaggi chiave:

- **Prestazioni superiori:** Secondo un rapporto del 2023 del Fondo Europeo per gli Investimenti, le aziende guidate da donne ottengono risultati migliori della media in ambiti come ambiente, questioni sociali e governance.
- **Maggiore attenzione all'efficienza energetica:** Le donne in posizioni di leadership tendono maggiormente a investire nelle energie rinnovabili e attribuiscono un valore più alto all'efficienza energetica e al riciclo, contribuendo così a una riduzione delle emissioni di gas serra.
- **Trasparenza ambientale:** Uno studio di UN Women dimostra che le aziende guidate da donne sono più propense a divulgare le proprie emissioni di gas serra e a perseguire un bilancio ambientale più trasparente.

### 3.3 Ostacoli per le donne nei lavori verdi

La tentazione di cercare risposte semplici a questa domanda è tanta, ma è altrettanto impossibile fornirne una sola.



Molti fattori influenzano la scelta di carriera. Alcuni studi si concentrano sulla prospettiva **psicologica** o personale (l'individuo come decisore), mentre altri guardano alle strutture **sociali** e ai contesti istituzionali (l'ambiente e la socializzazione come fattori determinanti).

La varietà di approcci per spiegare le scelte di carriera delle donne e i fattori che le influenzano evidenzia la complessità del problema: tali fattori non possono essere analizzati in isolamento, poiché le scelte professionali sono il risultato di molteplici **influenze**. Esaminiamo ora alcuni di questi fattori e discutiamo approcci iniziali per **superare le barriere all'ingresso e alla crescita** nell'economia verde.

## Superare le barriere per i lavori verdi



Uno dei fattori più importanti è rappresentato dagli **stereotipi** e dal conseguente “effetto della **minaccia dello stereotipo**”. Poiché gli stereotipi di genere e i loro impatti sono ampi e possono essere affrontati nell’orientamento professionale, ci concentreremo specificamente su questo aspetto nella sezione successiva, analizzando però prima altri aspetti.

La realtà del mondo del lavoro riproduce costantemente gli stessi schemi. Poiché poche donne lavorano nelle professioni verdi, queste carriere non sono percepite da **ragazze e donne come campi attraenti con un potenziale per il futuro**. Inoltre, in settori o professioni prevalentemente maschili, le donne talvolta avvertono di **non essere le benvenute**, indipendentemente dal fatto che questa percezione rifletta o meno la realtà.

**Manca anche la presenza di modelli femminili e mentori** che possano condividere informazioni su queste carriere o ancorare implicitamente l’immagine delle donne in questi ambiti.



Nella tua attività professionale, è importante evidenziare continuamente **professioniste come modelli di riferimento**. Tuttavia, assicurati che la rappresentazione sia autentica e non idealizzata in modo irrealistico, **evitando di presentare le donne nei lavori verdi come "speciali" o "eccezionali"**.



Le immagini parlano più delle parole. Guarda le due immagini seguenti: quali sentimenti o pensieri ti evocano?

Mentre la prima immagine sembra completamente artificiosa, con la donna che appare posizionata lì solo per rappresentare la **"diversità"**, la seconda raffigura un **momento di lavoro** reale.



La **carenza di modelli e mentori femminili** capaci di informare sulle carriere verdi o di promuovere un’immagine positiva delle donne in questi settori si manifesta anche nella **sfera privata**.

La situazione è ulteriormente aggravata dal fatto che spesso le madri si mostrano preoccupate o scettiche quando le figlie scelgono professioni dominate dagli uomini. Allo stesso modo, amici o educatori scolastici scoraggiano frequentemente le ragazze, sostenendo che potrebbero incontrare difficoltà a integrarsi, dover dimostrare costantemente il loro valore o subire discriminazioni.



Per rendere efficace l'orientamento professionale, è fondamentale coinvolgere figure di riferimento e pari livello, poiché hanno una grande influenza sulle decisioni.

Adesso che abbiamo discusso le sfide che le donne affrontano nell'accedere ai lavori verdi e che abbiamo presentato approcci iniziali, illustreremo queste problematiche con un esempio pratico. Il caso seguente mostra come **le incertezze e le barriere** possano emergere già nelle prime fasi del processo di **orientamento professionale** e quali misure possano aiutare a superarle:



Elena, una studentessa all'ultimo anno di scuola, è interessata alla tecnologia e alla protezione dell'ambiente. Su consiglio di una giovane insegnante entusiasta, svolge uno stage presso una grande azienda che costruisce e manutiene turbine eoliche. Inizialmente è entusiasta all'idea di contribuire alla transizione energetica e imparare qualcosa di pratico.

Tuttavia, durante lo stage, Elena si accorge di essere l'unica giovane donna nel reparto tecnico. Anche se i colleghi sono cordiali, si sente spesso esclusa. Sente commenti come: "Questa è roba pesante, dovresti lasciarla ai ragazzi" oppure "La tecnologia non è proprio un lavoro da donne". Raramente le viene permesso di partecipare a compiti pratici e spesso può solo osservare. Anche quando pone domande, ha l'impressione che i colleghi non prendano sul serio i suoi interessi.

Elena nota anche che la maggior parte delle posizioni dirigenziali sono occupate da uomini, e che le donne sono quasi assenti nelle aree tecniche dell'azienda. Questo la fa sentire insicura. Inizia a dubitare di essere realmente adatta a una carriera in questo settore e di poter fare strada nel lungo termine.

Alla fine dello stage, Elena si sente indecisa. Sebbene l'entusiasmo iniziale per l'energia eolica e la protezione ambientale sia rimasto, le esperienze vissute la fanno riflettere.

Dunque, come si può **fare orientamento professionale** in modo da preparare donne come Elena ad affrontare queste sfide e dimostrare loro che possono **avere successo nell'economia verde**? Come affronteresti questa situazione? Di seguito sono riportate alcune strategie che possono essere utili in questi casi.



- **Scambio aperto:**  
È importante Discutere onestamente delle potenziali sfide, senza banalizzare emozioni o impressioni. È cruciale mantenere un approccio costruttivo: stabilire aspettative realistiche, allo stesso tempo evitando di scoraggiare le donne.
- **Esempi motivazionali:**  
Nel processo di orientamento, è utile presentare regolarmente storie di successo di donne in settori verdi. Se possibile, è particolarmente motivante invitare relatrici donne che possano rispondere a domande specifiche e dissipare dubbi.
- **Incoraggiare il mentoring e il networking:**  
L'orientamento deve soprattutto Sottolineare l'importanza di programmi di mentoring e reti di supporto per donne. Connettersi con donne esperte può fornire modelli di riferimento e un sostegno prezioso.
- **Affrontare la cultura aziendale:**  
La scelta dell'azienda gioca un ruolo importante. Bisogna evidenziare che non tutte le aziende sono uguali, e che la scelta di un datore di lavoro che promuova la diversità e l'inclusione è una decisione strategica.

- **Promuovere l'autoefficacia:**

All'interno dei workshop, le giovani donne possono essere rafforzate in aree utili a gestire stereotipi e pressioni sociali. Formazione sulla comunicazione e assertività sono temi centrali.

## Arrivata, ma affronti ancora ostacoli?

IL fatto che una donna entri nell'economia verde potrebbe sembrare che tutti gli ostacoli sono stati superati, ma purtroppo spesso non è così. In professioni tecniche e manuali, parte integrante dei lavori verdi, il tasso di abbandono tra le donne è spesso **più alto** (indipendentemente dal livello educativo). Ciò è dovuto, in parte, alla persistenza di **culture organizzative sessiste e/o agli stereotipi sulle competenze**, che si riflettono in comportamenti discriminatori.



Studi (ad es., Haffner e Könekamp) dimostrano che le donne nei mestieri tecnici e manuali hanno generalmente **meno opportunità** di avanzamento rispetto ai loro colleghi uomini. Tra i fattori che contribuiscono a questa situazione vi sono: un ingresso più lento nel mondo del lavoro dopo la formazione, con tempi di attesa più lunghi e meno contratti a tempo indeterminato dopo gli apprendistati; una minore partecipazione alla formazione continua; la prevalenza di superiori uomini che tendono a promuovere altri uomini in posizioni di leadership; e una minore disponibilità a garantire una presenza costante, anche a causa di possibili assenze legate a maternità o altre responsabilità di cura.

Inoltre, le donne in ambienti dominati da uomini affrontano spesso barriere quotidiane che richiedono un notevole sforzo per essere superate. Sono sotto una **costante pressione ad adattarsi** e devono continuamente dimostrare il proprio valore, percependo o addirittura vivendo un trattamento ingiusto. Questo genera un logorio psicologico ed emotivo che può **influire negativamente sulla loro autostima**. Tali pressioni portano a insoddisfazione, che a sua volta riduce la motivazione, creando un circolo vizioso che rafforza gli stereotipi esistenti.



Per contrastare questi effetti, è fondamentale integrare la diversità come un'opportunità nella **cultura aziendale** fin dall'inizio, ad esempio attraverso programmi di formazione specifici. Particolare attenzione dovrebbe essere dedicata alla sensibilità di genere nei **processi di reclutamento, preboarding e onboarding**, al fine di rendere l'economia verde più inclusiva e diversificata fin dall'inizio.



Per promuovere un'economia verde inclusiva, i professionisti dell'orientamento professionale dovrebbero stabilire **partnership mirate con aziende** del settore verde. Queste collaborazioni permettono di sviluppare workshop e programmi di formazione incentrati sulla diversità e l'inclusione. Inoltre, offrono l'opportunità di ottimizzare processi aziendali come il reclutamento, il preboarding e l'onboarding, mantenendo i contenuti di orientamento pertinenti e attrattivi. Creano inoltre occasioni per programmi di mentoring ed escursioni, favorendo una comprensione più approfondita delle carriere nell'economia verde.

Queste misure mirate e collaborazioni sono essenziali per fornire alle donne il supporto necessario per affermarsi con successo nell'economia verde. **Invece di scoraggiarle di fronte alle sfide**, è fondamentale mostrare loro che i loro **talenti e competenze** sono molto richiesti e che possono **svolgere un ruolo cruciale** nella trasformazione sostenibile. L'orientamento professionale deve andare **oltre** l'informare le giovani donne sulle carriere disponibili: deve ispirarle e dare loro forza, aiutandole a riconoscere e sfruttare con fiducia il proprio potenziale.

### 3.4 Gli stereotipi di genere e il loro impatto



*Il vero valore di un punto di forza dipende da quando e come lo utilizzi.*  
Ingrid Gerstbach

Sebbene gli stereotipi di genere spesso ostacolano l'accesso a determinate professioni, il vero valore delle competenze risiede nel saperle utilizzare al momento giusto e nel contesto adeguato. Nell'economia verde, dove sono richiesti **talenti diversi**, è importante riconoscere e valorizzare queste **competenze indipendentemente dai ruoli di genere tradizionali**.



Tuttavia, le competenze e i profili professionali sono ancora spesso classificati come "**tipicamente maschili**" o "**tipicamente femminili**". Sicuramente ti verranno in mente esempi tratti dalla vita quotidiana.

Frequentemente considerati "tipicamente femminili"	Frequentemente considerati "tipicamente maschili"
Empatia e competenze sociali	Comprensione tecnica
Capacità di comunicazione	Assertività
Multitasking e organizzazione	Pensiero analitico
Lavoro collaborativo	Resistenza fisica



Anche se, pensando a lavori nell'economia verde, spesso vengono in mente prima gli aspetti tecnici—come lo sviluppo di **tecnologie** solari o il lavoro con turbine eoliche—le **competenze sociali** sono altrettanto cruciali. La sostenibilità non riguarda solo la ricerca di soluzioni tecniche, ma anche la loro integrazione in strutture sociali ed ecologiche, il che richiede comunicazione, lavoro di squadra e comprensione di prospettive diverse.

È fondamentale sottolineare che non tutte le donne possiedono automaticamente competenze sociali e mancano di talento tecnico, così come non tutti gli uomini hanno solo forza tecnica e non abilità sociali. Questi **schemi** sono non solo semplificati, ma anche **controproducenti**.

Nell'economia verde, il successo dipende dall'interazione tra queste competenze apparentemente opposte: **sociali e tecniche**. Un progetto per promuovere l'energia rinnovabile può essere sostenibile e avere successo a lungo termine solo se affronta sia le sfide tecniche che gli impatti sociali. Ad esempio, gli aspetti tecnici della costruzione di turbine eoliche rappresentano solo una parte del processo; coinvolgere le comunità, comprendere i loro bisogni e comunicare i benefici ambientali riveste un ruolo altrettanto importante.

Perciò, è necessario **mettere in discussione attivamente questi stereotipi**, promuovere le donne in ambiti tecnici e incoraggiare gli uomini a valorizzare maggiormente le loro competenze sociali. Così, tutti, indipendentemente dal genere, possono vedere l'economia verde come un settore diversificato dove i loro talenti sono valorizzati.

Questi primi incarichi e aspettative influenzano **le scelte di carriera e i percorsi professionali**. Le ragazze e le donne interessate a carriere nell'economia verde affrontano spesso una **doppia sfida**: non solo devono soddisfare le esigenze della professione, ma devono anche combattere contro stereotipi e pregiudizi sociali.



Il concetto di “**creare il genere**” evidenzia che **queste differenze di genere non sono semplicemente innate, ma costruite e mantenute attraverso pratiche ed aspettative sociali continue**. Queste pratiche si manifestano nel modo in cui valutiamo le competenze e le professioni e le integriamo nella vita quotidiana. Quando certi lavori sono percepiti come "maschili" o "femminili", vengono continuamente riaffermati e riprodotti tramite norme sociali ed aspettative.

Il concetto di “creare il genere” è rafforzato dall'effetto della “**minaccia dello stereotipo**”, che rappresenta un ostacolo ancora maggiore. Questo fenomeno suggerisce che gli **stereotipi negativi** su una presunta inferiorità di un gruppo possano effettivamente portare i membri di quel gruppo a performare **peggio**. Questo effetto colpisce spesso le donne in professioni tecniche o campi come matematica e ingegneria. Nell'economia verde, dove si richiedono comprensione tecnica e innovazione, questi stereotipi possono avere un impatto negativo. La "minaccia dello stereotipo" e le sue conseguenze sono illustrate nel seguente esempio:



Maria sta studiando per diventare **tecnica mecatronica per turbine eoliche**, un lavoro che richiede comprensione tecnica e abilità manuale. È l'unica donna nella sua classe e spesso si sente osservata. Anche se ottiene buoni voti al corso e durante il tirocinio, sente di dover costantemente dimostrare le sue capacità con compiti tecnici più complessi. I colleghi e gli istruttori lodano spesso le sue capacità comunicative e di lavoro in squadra, ma raramente riconoscono le sue competenze tecniche. Commenti come "Le donne sono più adatte a lavori amministrativi" accompagnano la sua routine quotidiana.

Questo ambiente **augmenta l'incertezza** di Maria sul fatto di poter davvero gestire le sfide tecniche. Durante un esame in cui doveva risolvere un problema tecnico, diventa così nervosa da commettere errori e superare a malapena il test.

Per aiutare le donne ad avere successo nei lavori verdi e a far sì che fenomeni come la "costruzione del genere" e la "minaccia dello stereotipo" non le ostacolino, **misure mirate e sensibili al genere** dovrebbero essere implementate nell'orientamento lavorativo e nel counseling.



È fondamentale mettere in discussione e smantellare attivamente le **assunzioni stereotipate** sulle donne, come l'idea che siano fisicamente più deboli o meno assertive. Questi pregiudizi spesso non vengono espressi apertamente, ma si riproducono in modo sottile, rendendoli più difficili da identificare e modificare. Tuttavia, affrontare consapevolmente e con sensibilità questi bias inconsci può aiutare a potenziare le donne nell'economia verde, consentendo loro di esprimere appieno il proprio potenziale.

L'orientamento professionale svolge un ruolo centrale in questo processo: **non deve solo informare sulle professioni** nell'economia verde, ma anche preparare attivamente le giovani donne ad applicare con fiducia le proprie **competenze** e i propri talenti in settori tradizionalmente considerati "maschili."



La chiave è che l'orientamento e la consulenza professionale **non devono essere solo linguisticamente neutrali rispetto al genere, ma anche inclusivi nei contenuti**. La **presentazione e la descrizione delle professioni** dovrebbero essere adattate per mettere in risalto gli aspetti creativi e sociali del lavoro, che spesso vengono messi da parte ma risultano particolarmente attraenti per molte persone. Studi dimostrano che un'immagine tradizionalmente "maschile" nelle descrizioni dei lavori può ridurre l'interesse delle donne, poiché non riflette adeguatamente i loro punti di forza e interessi specifici.

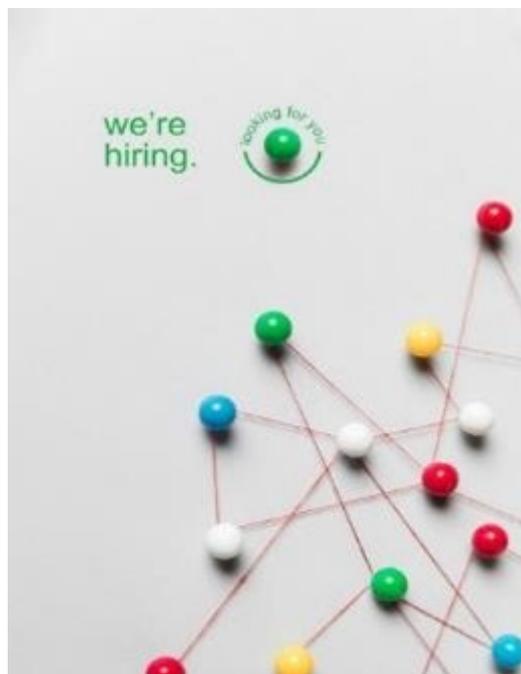
Dai un'occhiata a queste due **descrizioni per una posizione di tecnico solare**. Quale delle due ti sembra più inclusiva e accattivante per un pubblico più ampio?



Come tecnico/a solare, sarai responsabile dell'installazione e manutenzione di pannelli solari su tetti e ampie superfici. È richiesta una buona condizione fisica per lavorare con attrezzature pesanti e nei cantieri. Spesso dovrai operare ad altezze elevate e su terreni irregolari. La comprensione tecnica e le abilità manuali sono essenziali per questo lavoro.

Come tecnico/a solare, contribuirai alla fornitura di energia sostenibile installando e mantenendo pannelli solari. Questo ruolo offre l'opportunità di applicare tecnologie innovative e ridurre attivamente le emissioni di CO2. Oltre alle conoscenze tecniche, sono richieste competenze come il problem solving e il lavoro di squadra. Flessibilità e un atteggiamento positivo verso il lavoro all'aperto sono preferibili, e il compito principale è contribuire allo sviluppo di soluzioni energetiche ecologiche. La creatività e l'impegno sono importanti quanto l'expertise tecnica.

Sebbene entrambe le offerte di lavoro utilizzino un **linguaggio neutrale rispetto al genere**, risulta evidente che la **seconda descrizione** sia **più inclusiva**, poiché mette in risalto una **gamma più ampia di competenze**. La prima descrizione si concentra sulle tradizionali esigenze fisiche e sull'expertise tecnica, mentre la seconda evidenzia anche gli aspetti sostenibili del lavoro e competenze come la risoluzione dei problemi e il lavoro di squadra.



Per rendere la tua pratica il più imparziale possibile, le seguenti domande di riflessione potrebbero essere utili per promuovere una maggiore apertura e diversità:



- Nella mia pratica di counseling, rifletto regolarmente su come presento determinate professioni o **trasmetto inconsapevolmente stereotipi di genere limitanti**?
- Incoraggio sia gli uomini che le donne **sviluppare equamente competenze tecniche e competenze sociali**, oppure metto più enfasi su un certo tipo di competenza in base al genere della persona che ho davanti?
- Ho sviluppato delle strategie per affrontare i **pregiudizi inconsci** senza mettere in imbarazzo i partecipanti, e come posso rendere costruttive queste discussioni?
- Promuovo specificamente la **fiducia in sé stessi** dei miei partecipanti fornendo loro strumenti per applicare con sicurezza i loro talenti e competenze in ambiti non tradizionali?
- Quali passi concreti sto compiendo per creare un **ambiente di orientamento inclusivo**, in cui tutti i partecipanti, indipendentemente dal genere, siano incoraggiati a perseguire i propri interessi professionali senza pregiudizi?



È chiaro che l'imparzialità totale è irrealistica, poiché tutti abbiamo pregiudizi inconsci. Tuttavia, diventare consapevoli di questi pregiudizi è un primo passo importante. Ci consente di lavorare continuamente su noi stessi e mettere in discussione le nostre supposizioni. Col tempo, attraverso la riflessione e azioni mirate, possiamo migliorare costantemente la nostra pratica e creare un ambiente più inclusivo.

### 3.5 Integrazione di successo nei lavori green

Dopo aver esplorato alcune prospettive interessanti sulle sfide e le opportunità per le donne nell'economia green, è ora di approfondire la pratica. In questa sezione, ci concentreremo su come rafforzare la **fiducia in sé delle donne** per aiutarle a spianare la loro strada verso i lavori verdi o continuare ad avere successo nel loro ambiente di lavoro green.

I seguenti aspetti, già esaminati come modi per attrarre le donne all'economia verde, vengono qui ripresi per sottolinearne la rilevanza e garantire una transizione fluida verso ulteriori strategie:

- I consulenti di carriera dovrebbero essere formati sulla **competenza di genere** per abbattere gli stereotipi e promuovere la diversità delle opportunità
- I **modelli di riferimento femminili** nell'economia green dovrebbero essere integrate autenticamente nei programmi di orientamento per ispirare e motivare le donne
- I **genitori e gruppi di pari** devono essere inclusi nei processi di orientamento per ridurre gli stereotipi di genere e promuovere l'interesse verso i lavori verdi.
- L'orientamento professionale dovrebbe **tenere in conto il genere** ed essere completato con **offerte pratiche e facilmente accessibili** per le donne interessate all'economia verde.
- È fondamentale creare **reti e collaborazioni a lungo termine** tra centri di orientamento professionale, istituzioni educative e aziende del settore green per garantire l'efficacia delle misure di supporto.

Adesso torniamo ad affrontare il fenomeno alla radice: come descritto con l'effetto della "minaccia dello stereotipo", gli stereotipi possono avere un impatto significativo sull'autopercezione e quindi influenzare la realtà. Studi dimostrano che, in particolare nei **campi STEM**, che rappresentano una parte fondamentale dell'economia green, molte donne lottano con un **concetto di sé** negativo. Questa immagine di sé deleteria deve essere smantellata per integrare con successo e in modo sostenibile le donne nell'economia verde.

I concetti di sé negativi, spesso sviluppati già a scuola, portano molte ragazze a dubitare delle proprie capacità. Questi dubbi possono persistere nell'età adulta, influenzando la loro **volontà di scegliere percorsi di studio STEM**, approfondire le loro **conoscenze** in questi ambiti o perseguire una **carriera** in questi settori promettenti. Il risultato è una significativa limitazione delle loro opportunità nel mercato del lavoro, ostacolando la loro integrazione in settori chiave come l'economia verde.

Perciò, è essenziale rafforzare attivamente la fiducia in sé stesse delle ragazze e delle donne fin dall'inizio. Ma come può essere implementato tutto questo nella pratica?



### Rafforzare l'autostima e le competenze

- Le **carte delle competenze** consentono di registrare risultati e punti di forza personali, utili da richiamare in situazioni difficili per affinare la consapevolezza delle proprie capacità.
- Annotare regolarmente anche piccoli successi personali in un **diario** aiuta a sviluppare una percezione positiva delle proprie abilità.
- La ripetizione regolare di **affermazioni** positive focalizzate sulle proprie capacità e obiettivi rafforza un'immagine positiva di sé.

### Definizione di obiettivi e strategie per il successo

- **Stabilire obiettivi SMART** (specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e con una scadenza definita) favorisce il loro perseguimento e raggiungimento, aumentando l'autostima attraverso successi concreti.
- Creare **pannelli visivi** (*vision boards*) in cui le donne rappresentano i loro obiettivi professionali e personali funge da costante promemoria delle proprie ambizioni e migliora la motivazione.
- Programmare delle **sessioni regolari** durante cui si riceve del **feedback** costruttivo sulle proprie prestazioni aiuta le donne a sfruttarlo in modo positivo.

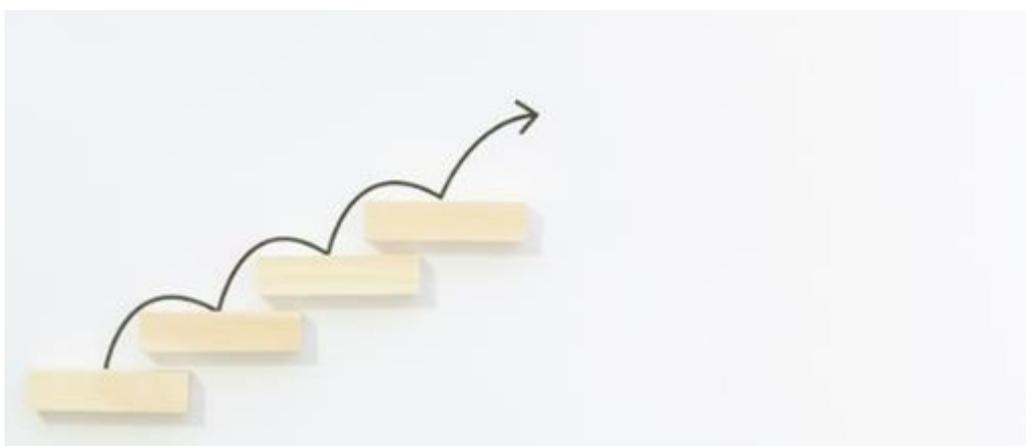


Una volta che le donne hanno trovato il loro posto nell'economia verde, non tutte le sfide sono state superate. È importante che continuino a **lavorare attivamente** per **rafforzare la loro autostima**. Gli studi dimostrano che le **donne tendono a sottovalutarsi** rispetto ai loro colleghi maschi. Questa sottovalutazione di sé può portare le donne a non riconoscere pienamente le proprie capacità e i propri successi. Soprattutto nell'economia verde, dove spesso si trovano ad affrontare colleghi maschi assertivi, diventa ancora più cruciale per le donne lavorare continuamente sulla propria autostima e sviluppare attivamente la propria carriera.

Tuttavia, il peso dell'integrazione non dovrebbe gravare solo sulle spalle delle donne: anche le aziende devono contribuire attivamente, attuando misure e strategie mirate per garantire che le donne non solo trovino un posto nei lavori verdi, ma possano anche prosperare e avere successo nel lungo periodo.

### I seguenti aspetti svolgono un ruolo chiave in questo:

1. Le aziende dovrebbero creare una cultura aziendale attraverso **formazione mirata e regole di comportamento chiare** che non solo accettino, ma valorizzino attivamente la diversità e promuovano l'uguaglianza. Ciò richiede lo smantellamento sistematico degli stereotipi e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo in cui ogni persona si senta rispettata, riconosciuta e specificamente supportata.
2. È fondamentale garantire che le donne abbiano le **stesse opportunità** di avanzamento professionale dei loro colleghi maschi. Criteri di promozione chiari e giusti, la gestione dei talenti e valutazioni delle performance trasparenti giocano un ruolo cruciale in questo.



- Le aziende dovrebbero offrire **modelli di lavoro flessibili e opportunità di lavoro da remoto** per supportare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata. Questo è particolarmente utile durante le fasi della vita in cui le responsabilità di cura giocano un ruolo più importante.
- Le aziende dovrebbero promuovere una **cultura del feedback aperta**, in cui tutti sono incoraggiati a esprimere le proprie preoccupazioni e a fornire e ricevere feedback costruttivi.



Fatima è una scienziata alimentare che lavora in un'azienda che sviluppa imballaggi sostenibili e metodi di produzione ecologici. Nonostante Fatima sia molto competente nel suo campo, fatica ad affermare le sue idee durante le riunioni, specialmente di fronte ai colleghi maschi, che spesso appaiono più dominanti. Questa incertezza la porta a esitare nel presentare concetti innovativi, come l'introduzione di una nuova soluzione di imballaggio biodegradabile.

L'azienda riconosce il problema e adotta misure per promuovere le donne in posizioni tecniche e scientifiche. Ciò include una formazione mirata che aiuta Fatima a rafforzare le sue capacità comunicative e la sua autostima. Inoltre, l'azienda promuove una cultura del feedback aperto e programmi di mentoring per favorire l'avanzamento delle donne nelle posizioni di leadership. Con questo supporto, Fatima si sente gradualmente più incoraggiata a condividere attivamente le sue idee e alla fine assume la guida di un importante progetto per lo sviluppo di soluzioni di imballaggio sostenibile.

Naturalmente, l'esempio di Fatima è uno scenario ideale, in cui misure mirate per supportare le donne nell'economia verde sono state implementate con successo. Nella pratica, tuttavia, ci sono spesso sfide aggiuntive e il cambiamento non è sempre raggiunto rapidamente, come abbiamo già visto. Ci vuole tempo per **smantellare stereotipi radicati profondamente** e per **stabilire miglioramenti sostenibili**. Tuttavia, questo esempio sottolinea infine quanto **l'economia verde** sia cruciale per il nostro futuro comune e quanto essa riceva beneficio dalla **diversità** e dalle **prospettive di tutti i soggetti coinvolti**. La diversità porta soluzioni innovative che sono essenziali per il successo dell'economia verde, ed è importante promuoverla attivamente e collettivamente.

### 3.6 Sintesi

I **lavori verdi** offrono alle donne significative opportunità per raggiungere l'**uguaglianza economica** e affermarsi in un settore in crescita e sostenibile. L'economia verde crea nuovi percorsi professionali che possono abbattere i tradizionali ruoli di genere. Tuttavia, le donne rimangono **fortemente sottorappresentate** in questi settori: solo il 29% dei posti di lavoro nel settore verde è occupato da donne, e questa percentuale potrebbe scendere al 25% entro il 2030. Per colmare questa disparità di genere, le **aziende** devono intraprendere azioni mirate. Anche la **consulenza professionale e l'orientamento** giocano un ruolo cruciale. Elementi relativi al genere, come modelli di riferimento femminili positivi e diversificati e la riduzione degli stereotipi di genere nelle scelte professionali, aiutano a superare i tradizionali ruoli di genere.

Un **vantaggio chiave delle donne in posizioni di leadership** risiede nella loro **efficacia per la protezione del clima**. Gli studi mostrano che le aziende guidate da donne in settori come l'ambiente, il sociale e la governance (ESG) ottengono risultati superiori alla media. Le donne sono più propense a investire in energie rinnovabili, efficienza energetica e riciclaggio, riducendo così le emissioni di gas serra. Inoltre, pongono maggiore enfasi su rapporti ambientali trasparenti.

Nonostante questi vantaggi, le donne nelle professioni verdi affrontano numerosi ostacoli, come gli stereotipi e la mancanza di modelli di ruolo. Pertanto, misure quali i programmi di mentoring, l'orientamento professionale sensibile al genere e le reti mirate dovrebbero essere promossi. Queste misure non solo **contribuiscono alla parità di genere**, ma assicurano anche il **successo sostenibile delle imprese** e aiutano a raggiungere gli **obiettivi climatici** in modo più efficace.

### Bibliografia

- Balke Barbara & Östros Thomas (2023). Business case for women's leadership. <https://www.eib.org/en/stories/climate-women-profits>
- Biemmi Irene & Leonelli Silvia. (2016). *Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative*. BRosenberg & Sellier. <https://www.rosenbergesellier.it/ita/scheda-libro?aaref=883>
- Betti Eloisa & De Maria Carlo (Eds.). (2021). *Genere, lavoro e formazione professionale nell'Italia contemporanea*. Bononia University Press. <https://generelavoroculturatecnica.it/images/news/Betti-DeMaria-genere-lavoro-formazione-2021.pdf>
- Bracchi Isidoro, Forte Giuseppe, & Simonazzi Annamaria (2023). Nel mercato delle nuove competenze. <https://www.ingener.it/prossima/nel-mercato-delle-nuove-competenze>
- Boll Christina & Hoffmann Malte (2015). It's Not All about Parents' Education, It Also Matters What They Do: Parents' Employment and Children's School Success in Germany. [https://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw\\_sp735.html](https://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp735.html)
- Colella Francesca & Nanni Silvia (2024). *Female Role Models e pari opportunità*. Franco Angeli. <https://www.francoangeli.it/Libro/Female-Role-Models-e-pari-opportunit%C3%A0?Id=29364>
- Del Boca Daniela, Mencarini Letizia, Pasqua Silvia (2012). *Valorizzare le donne conviene*. Il Mulino. <https://www.mulino.it/isbn/9788815234605?forcedLocale=it>
- European Institute for Gender Equality (2024). From STEM to Sustainability: Empowering Women and Girls in Science. <https://eige.europa.eu/newsroom/news/stem-sustainability-empowering-women-and-girls-science>

European Investment Fund (2023). EIF Working Paper 2023/87, Female access to finance: a survey of literature.

[https://www.eif.org/news\\_centre/publications/EIF\\_Working\\_Paper\\_2023\\_87.htm](https://www.eif.org/news_centre/publications/EIF_Working_Paper_2023_87.htm)

Notarnicola Cociani Andrea (2022). Esperienze aziendali. *Global Inclusion 2030*. Franco Angeli.

<https://www.francoangeli.it/libro?id=27430>

Pezzuoli Giovanna & Seveso Luisella (2017). *100 donne contro gli stereotipi per la scienza*. Egea Editore. <https://www.egeaeditore.it/ita/prodotti/societa-e-cultura/100-donne-contro-gli-stereotipi-per-la-scienza.aspx>

Picardi Ilenia (2017). *La dimensione di genere nelle carriere accademiche*. Università degli Studi di Napoli Federico II. [https://www.iris.unina.it/retrieve/e268a72f-757e-4c8f-e053-1705fe0a812c/Picardi\\_9788868870171\\_Dimensione\\_di\\_genere.pdf](https://www.iris.unina.it/retrieve/e268a72f-757e-4c8f-e053-1705fe0a812c/Picardi_9788868870171_Dimensione_di_genere.pdf)

PMI, in Italia difficoltà nel reperire personale qualificato. *La Repubblica*.

[https://finanza.repubblica.it/mobile/News/2024/07/08/pmi\\_in\\_italia%C2%A0difficolta\\_nel\\_reperire\\_personale\\_qualificato-31/](https://finanza.repubblica.it/mobile/News/2024/07/08/pmi_in_italia%C2%A0difficolta_nel_reperire_personale_qualificato-31/)

Unioncamere, ANPAL Sistema Informativo Excelsior (2023). Il lavoro dopo gli studi.

[https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2023/excelsior\\_2023\\_Il\\_lavoro\\_dopo\\_studi.pdf](https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2023/excelsior_2023_Il_lavoro_dopo_studi.pdf)

Unioncamere, ANPAL Sistema Informativo Excelsior (2023). La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2023.

[https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2023/Domanda\\_professioni\\_formazione\\_imprese.pdf](https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2023/Domanda_professioni_formazione_imprese.pdf)

Unioncamere, ANPAL Sistema Informativo Excelsior (2023). Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027)

[https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2023/report\\_previsivo\\_2023-27\\_0.pdf](https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2023/report_previsivo_2023-27_0.pdf)

UN Women (2022). Explainer: Why women need to be at the heart of climate action.

<https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/03/explainer-why-women-need-to-be-at-the-heart-of-climate-action>

## 4. Orientamento alla carriera ecologica

### 4.1 Consulenza di carriera verde

I giovani devono affrontare decisioni e cambiamenti importanti durante le transizioni tra le diverse fasi della vita, come il passaggio dalla scuola all'istruzione superiore o alla formazione professionale. Il counseling e il coaching offrono servizi di supporto e guida in queste situazioni, concentrandosi sui percorsi educativi, sulle scelte di carriera e sullo sviluppo professionale.

Migliorate le vostre conoscenze e competenze sugli **approcci di consulenza** sensibili al genere, sugli strumenti di coaching e sui metodi che supportano i giovani nel fare scelte educative e professionali sostenibili nel settore verde.



### 4.2 Metodi di consulenza per le donne nei lavori verdi

#### L'importanza di approcci di consulenza sensibili al genere



La **consulenza professionale sensibile al genere** è particolarmente importante per i giovani perché, basandosi su costrutti sociali legati al genere, molte persone scelgono percorsi educativi e professionali che si allineano con i ruoli di genere tradizionali. Di conseguenza, le donne sono sottorappresentate nei settori scientifici e tecnici sia nelle università che nella formazione professionale, e i lavori verdi e le professioni orientate alla tecnologia sono prevalentemente dominate dagli uomini.

Vi è una distinzione fondamentale tra i termini "genere" e "sesso". "Genere" è un termine che si riferisce al genere sociale, vissuto e percepito, con cui si identifica una persona; invece, "sesso" si riferisce al sesso biologico determinato alla nascita sulla base dei caratteri sessuali di un individuo.



La sensibilità di genere si riferisce alla percezione consapevole, alla riflessione e alla considerazione delle diverse situazioni di vita basate sul genere.

La competenza di genere o la sensibilità di genere nella consulenza professionale per bambini e adolescenti è intesa come la capacità di:

- Riflettere sui valori, le idee e i modelli di ruolo individuali, nonché sugli aspetti e sugli stereotipi di genere nella società.
- Conoscere le leggi contro la discriminazione e agire di conseguenza.
- Utilizzare un linguaggio equo e non discriminatorio nella consulenza.
- Riflettere sul proprio ruolo professionale e approccio.
- Esaminare i costrutti di genere e le relazioni di genere nel contesto scolastico.
- Analizzare le costruzioni sociali di genere e diversità nella consulenza e integrarle nella pratica professionale (ad esempio, riconoscere le abilità dei ragazzi o il modo in cui "dovrebbero" comportarsi le ragazze).
- Riconoscere, tollerare e accettare contraddizioni e differenze.
- Promuovere un'orientamento professionale e delle scelte autodeterminate.



La **consulenza sensibile al genere** implica un approccio **riflessivo e attento ai bisogni e alle situazioni specifiche di genere**, oltre alla consapevolezza degli stereotipi di genere e dei modelli di ruolo, spesso inconsci, che influenzano il modo in cui i giovani vengono percepiti e valutati. Oltre a sensibilizzare, l'obiettivo è supportare il superamento delle barriere legate al genere.

La consulenza professionale sensibile al genere per bambini e adolescenti **non mira a indirizzare le aspirazioni professionali** di ragazze e ragazzi verso professioni stereotipate "femminili" o "maschili". È invece fondamentale aiutare i giovani a esplorare i propri interessi, punti di forza e capacità, permettendo loro di fare **scelte professionali autodeterminate**.



Le scelte professionali dei giovani sono ancora fortemente influenzate da aspetti di genere. Una guida professionale sostenibile deve quindi concentrarsi su competenze e interessi, abbattere i modelli di ruolo stereotipati e rendere più visibili i modelli femminili nelle professioni verdi.

Nella consulenza professionale sensibile al genere è particolarmente importante:

- Identificare discrepanze nell'autopercezione delle persone.
- Evitare di escludere professioni semplicemente perché i giovani pensano di non essere adatti a esse in base al loro genere.
- Riconoscere e riflettere interessi diversi, anche se i giovani non hanno conoscenze sui potenziali ambiti professionali e sulle occupazioni.
- Introdurre nuovi percorsi di carriera e considerarli.
- Incoraggiare il processo di consulenza a considerare gli interessi personali, i talenti e gli hobby come punto di partenza per le decisioni di carriera.



Nella consulenza professionale, è importante evitare di associare le professioni a generi "tipici", come il meccanico, l'ingegnere, la segretaria o la specialista in cosmetici naturali.

## Metodi e approcci di consulenza



La consulenza educativa e professionale sostiene i giovani nelle decisioni di carriera e nello sviluppo professionale, fornendo orientamento su opportunità formative e lavorative, promuovendo l'inclusione nel mercato del lavoro e rafforzando flessibilità e competenze professionali.

Nella consulenza educativa e professionale, il concetto di "**Guida Green**" sta diventando sempre più rilevante. Il termine si riferisce a una consulenza che:

- Considera l'impatto ambientale delle scelte educative e professionali individuali.
- Sensibilizza il target group sulle conseguenze ambientali di queste scelte.
- Collega personalità, competenze e interessi individuali con la sostenibilità, mettendoli in relazione con i lavori verdi.
- Evidenzia le opportunità nei settori lavorativi verdi, le attività e le prospettive future nell'economia verde.
- Discute criticamente il fenomeno del greenwashing con i clienti.
- Gioca un ruolo attivo nella definizione di percorsi educativi che abbiano un impatto positivo sull'ambiente e sulla giustizia sociale, contribuendo a un futuro sostenibile ed equo.



Una consulenza educativa e professionale di alta qualità è un pilastro chiave di una politica educativa e lavorativa abilitante, sostenibile e inclusiva, che supporta i giovani nel dare un contributo significativo a un futuro green.

I passaggi chiave nella consulenza professionale per i giovani:

- Valutare lo stato professionale, analisi biografica, analisi della situazione, identificazione di risorse, esperienze, qualifiche, competenze e potenziale.
- Definire piani e obiettivi educativi futuri, professionali e di vita.
- Sviluppare soluzioni, supportare nella ricerca di opportunità di formazione, carriera e offerte di lavoro.
- Implementare gli obiettivi definiti, creando attività e passi concreti, fornendo supporto al processo, riflessione ed eventuale valutazione dei risultati, adattando l'approccio futuro secondo necessità.

Key steps in career counseling for young people include:

- Assessing career status, biography work, situational analysis, identifying resources, experiences, qualifications, competencies, and potential.
- Developing future plans and setting educational, career, and life goals.
- Developing solutions, helping with the search for training, career opportunities, and job offers.
- Implementing the developed goals by creating concrete activities and steps, providing process support, reflection, and evaluation of results, and adjusting the further approach as necessary.



Elementi chiave dell'orientamento professionale e attività principali nella consulenza educativa e professionale per i giovani:

1. Pensare al futuro
2. Esplorare il futuro
3. Vivere il futuro

**Pensare al futuro** coinvolge la riflessione sulla carriera futura attraverso discussioni e riflessioni. È importante permettere ai giovani in consulenza di scoprire cosa li interessa veramente, cosa li appassiona e cosa li motiva. Trovare un significato in una professione può essere ulteriormente sviluppato definendo un obiettivo di carriera sostenibile.

**Esplorare il futuro** include la presentazione di opportunità di formazione, carriera e lavoro tramite consulenze informative, fiere e visite aziendali. Mostrare e introdurre modelli di ruolo ispiratori può fornire un contributo prezioso alle decisioni di carriera nell'economia verde.

**Vivere il futuro** significa acquisire esperienza pratica nel mondo della formazione e del lavoro, ad esempio tramite stage, volontariato o visite universitarie. In questo approccio all'educazione e al lavoro sostenibile, è fondamentale rendere accessibili non solo le carriere accademiche ma anche le opportunità nell'istruzione professionale verde.



È essenziale incoraggiare i giovani a impegnarsi attivamente con le opportunità nei percorsi educativi e professionali verdi attraverso l'approccio "pensare, esplorare e vivere". Nel tuo ruolo di consulente, cerca opportunità per rendere i lavori verdi visibili e concreti.

## 4.3 Strumenti e metodi

### Strumenti importanti nella consulenza

Per un'orientamento professionale e una consulenza educativa che sostengano carriere verdi, **sono particolarmente rilevanti i seguenti metodi, strumenti e tecniche:**

1. Costruire una relazione di fiducia nella consulenza tramite l'**ascolto attivo**.
2. Creare un ambiente comunicativo di supporto e orientato alle soluzioni utilizzando **tecniche di domande**.
3. Sviluppare obiettivi e visioni future utilizzando il **metodo SMART**.
4. Pianificazione degli obiettivi e delle azioni tramite il **modello GROW**.
5. Valutare competenze e talenti attraverso, ad esempio, l'**autoanalisi**.
6. Analizzare passione, vocazione, missione e professione con il **metodo IKIGAI**.
7. Identificare opportunità per un percorso di carriera verde utilizzando l'**albero di un futuro verde**.
8. Riflettere sulle aspirazioni professionali **scrivendo una lettera a sé stessi**.

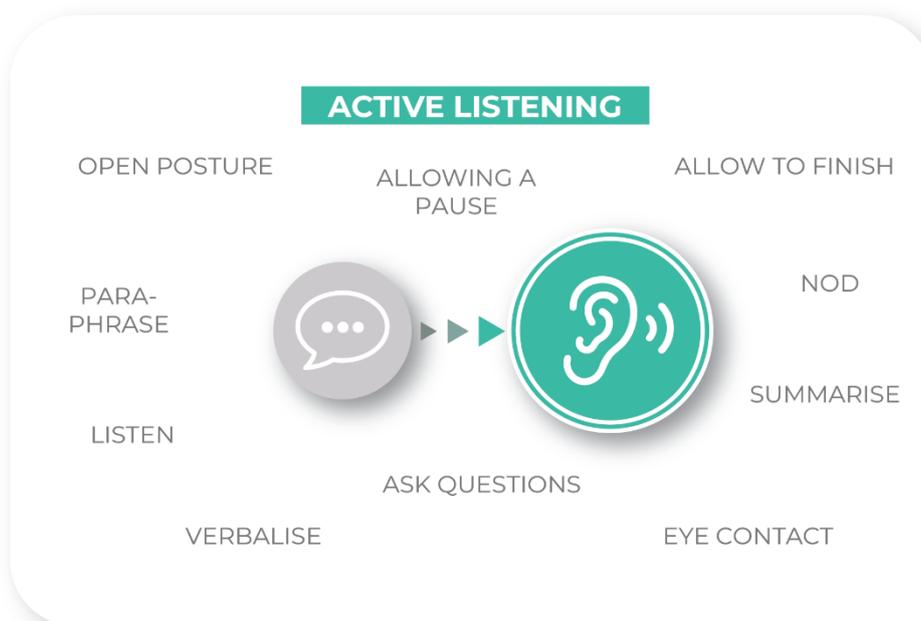




I metodi sono strumenti utilizzati dal consulente per guidare il cliente attraverso il processo di decisione educativa e professionale.

L'ascolto attivo significa impegnarsi attivamente nella conversazione, sia verbalmente che non verbalmente, tramite il linguaggio del corpo, le espressioni facciali e i gesti. Gli elementi chiave dell'ascolto attivo includono:

- Tempo sufficiente e attenzione completa durante la sessione di consulenza.
- Un linguaggio del corpo aperto e attento (annuire, rivolgersi al cliente, mantenere il contatto visivo, ecc.).
- Costruire una relazione di fiducia e rispetto con il cliente.
- Conferma verbale, come "Aha" o "Capisco".
- Parafrasare le parole del cliente, ad esempio: "Ho capito correttamente che tu...?"
- Ascolto non giudicante e imparziale.
- Affrontare direttamente i segnali emotivi e i sentimenti (esprimendoli verbalmente).
- Ascoltare per il sotto-testo, i messaggi nascosti e le incongruenze.
- Chiedere chiarimenti quando qualcosa non è chiaro.



w4g\_E\_1



Il beneficio dell'ascolto attivo, oltre alla comprensione e conoscenza delle preoccupazioni del giovane, risiede nell'instaurare una relazione di fiducia tra consulente e cliente.

**Porre domande in modo strategico e orientato agli obiettivi** è uno dei metodi più importanti nella consulenza. Le domande portano alla riflessione e a nuove intuizioni, favoriscono la creatività e aprono nuove prospettive e modi di pensare. È fondamentale evitare domande chiuse che possano

essere risposte con "sì" o "no". Al contrario, dovrebbero essere utilizzate domande aperte, come le cinque domande "W", per stimolare la conversazione e il processo di pensiero.

### Le domande "W" includono: Dove? Come? Cosa? Chi? Perché? Quando?

Altre **importanti tecniche di interrogazione** che possono essere applicate nella consulenza professionale includono:

- Domande chiarificatrici: per specificare o integrare le informazioni.
- Domande ipotetiche: per esplorare possibili scenari e soluzioni.
- Domande di verifica delle assunzioni: per chiarire convinzioni e certezze.
- Domande circolari: per introdurre una nuova prospettiva o impatto.
- Domande orientate alle risorse: per identificare risorse come competenze e contatti.
- Domande orientate agli obiettivi e alle soluzioni: per aprire possibilità future.
- Domande ecologiche: per chiarire la compatibilità delle decisioni con l'impatto ambientale.



**Domanda chiarificatrice:** Cosa intendi esattamente con questo?

**Domanda di verifica delle assunzioni:** Cosa ti fa essere così sicuro di non essere adatto a una carriera nell'economia verde?

**Domanda ipotetica:** Cosa faresti se potessi decidere da solo?

**Domanda orientata agli obiettivi e alle soluzioni:** Come puoi raggiungere il tuo obiettivo professionale?

**Domanda circolare:** Come pensi che siano le aspettative dei tuoi genitori rispetto a questo?

**Domanda ecologica:** Quali sono i vantaggi e gli svantaggi della tua decisione?

**Domanda orientata alle risorse:** Chi può supportarti nella tua scelta professionale?

Oltre ai metodi generali di consulenza come l'ascolto attivo e le tecniche di interrogazione, esistono strumenti e tecniche specifiche provenienti dalla consulenza educativa e professionale.

## Strumenti chiave nella consulenza professionale

- Molte sessioni di consulenza professionale e coaching utilizzano test di competenza online. Tuttavia, esiste anche un modo semplice e veloce per condurre un'autoanalisi delle competenze senza strumenti digitali.

**Ci sono quattro competenze principali da distinguere:**

1. Competenze specifiche della materia
2. Competenze metodologiche
3. Competenze sociali
4. Competenze personali

Per migliorare la consapevolezza e il riconoscimento delle "competenze verdi" e dei talenti, queste quattro categorie possono essere analizzate con un focus particolare sulle competenze verdi rilevanti. In ogni dimensione delle competenze ci sono abilità che sono importanti per le carriere verdi. Questo approccio può aiutare ad aumentare la consapevolezza tra i giovani e a collegare le professioni verdi alle competenze verdi.



### Esempi possibili di competenze individuali in relazione alle competenze verdi rilevanti includono:

- **Competenze specifiche della materia:** Conoscenze generali, abilità informatiche, abilità matematiche, conoscenze di biologia
- **Competenze metodologiche:** Abilità organizzative, pensiero analitico, gestione di progetti
- **Competenze sociali:** Empatia, abilità di comunicazione interculturale, lavoro di squadra, risoluzione dei conflitti
- **Competenze personali:** Creatività, flessibilità, automotivazione, resilienza, capacità di assumere rischi

Per analizzare sia le preferenze individuali, i talenti e le abilità, sia la domanda di competenze specifiche, viene spesso utilizzato il **metodo IKIGAI**. "Ikigai" è un termine giapponese che significa "ragione di essere" (iki = vita, gai = valore o significato). Questo metodo è utilizzato per la (ri)orientamento professionale, l'identificazione degli obiettivi di carriera, la valutazione delle competenze e degli interessi, e la determinazione delle necessità del mercato del lavoro.



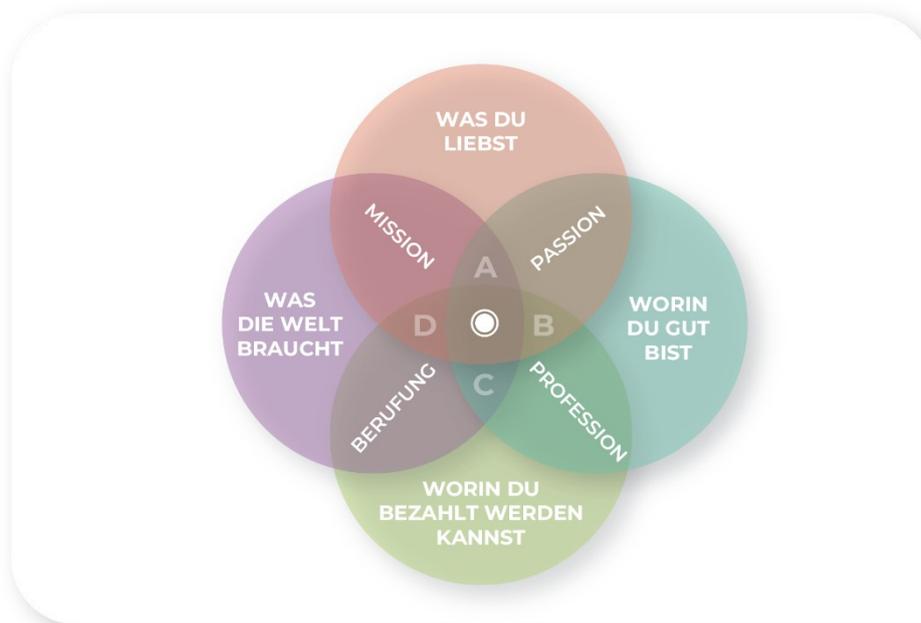
Utilizzando poster, immagini o discussioni, i quattro elementi del metodo IKIGAI possono essere esplorati e messi in sintonia nell'orientamento professionale.

Nel metodo IKIGAI, vengono esaminati e messi in equilibrio quattro aspetti:

- Cosa ami (Passione)
- In cosa sei bravo (Vocazione)
- Cosa ha bisogno il mondo (Missione)
- Cosa puoi fare per cui essere pagato (Professione)

### Le domande che possono essere fatte nell'applicare il metodo IKIGAI includono:

- **PASSIONE:** Cosa ami fare? Cosa ti piace fare? Cosa ti interessa di più? Cosa faresti tutto il giorno se potessi?
- **VOCAZIONE:** In cosa sei molto bravo? Cosa ti riesce facilmente? Quali sono i tuoi punti di forza e talenti? Quali competenze e qualifiche possiedi?
- **MISSIONE:** Di cosa ha bisogno il mondo? Quali sfide esistono nel mondo (ambientale)? Quali idee e soluzioni sono disponibili per queste sfide? Come potresti migliorare l'ambiente?
- **PROFESSIONE:** Per quali attività puoi guadagnare denaro? Quali competenze puoi mettere in mercato? Come puoi trasformarle in un reddito?



Un esempio del risultato del metodo IKIGAI per una giovane persona potrebbe essere il seguente: Una ragazza ama leggere, che siano libri, riviste o contenuti online (Passione), e ha un talento per la scrittura (Vocazione). Allo stesso tempo, il mondo ha bisogno di informazioni e storie e paga per esse. Le possibili carriere verdi potrebbero includere diventare una giornalista ambientale, un editor per riviste ecologiche o un'autrice di libri per bambini che scrive di protezione degli animali e delle piante.

Quando si analizzano le diverse opzioni educative e professionali, è anche utile riflettere sugli obiettivi verdi, le priorità, gli interessi, i desideri e le visioni dell'individuo.

Quando questi vengono combinati con le competenze, le esperienze e i talenti esistenti, la visualizzazione dei percorsi di carriera e delle opportunità professionali—tramite strumenti come **l'albero di un futuro verde**—può aiutare a evidenziare le possibili scelte professionali. L'albero può essere disegnato su carta o esposto su un poster e, dopo un brainstorming, può essere riempito con idee.



Il supporto professionale ai giovani nelle loro scelte educative e professionali implica mostrare loro possibili percorsi e obiettivi. Ciò richiede non solo conoscenze metodologiche, ma anche competenze riguardo al mercato dell'istruzione e del lavoro, nonché alle opportunità di finanziamento rilevanti.

## 4.4 Ulteriori metodi di coaching

### Tecniche nel coaching professionale



Il coaching è definito dalla Federazione Tedesca per il Coaching (Bundesverband Coaching e.V.) come consulenza professionale, guida e supporto finalizzati allo sviluppo di processi di apprendimento e prestazione, principalmente legati alle problematiche professionali. Il coaching mira anche a migliorare le prestazioni, sviluppare le capacità di autogestirsi e ottimizzare le risorse individuali.

Nel coaching, è comune incontrare nei giovani modelli di pensiero che li bloccano o li limitano. Atteggiamenti, credenze e mentalità che impediscono ai giovani di prendere in considerazione una carriera verde possono essere influenzati da pregiudizi o ruoli di genere tradizionali provenienti da coetanei, genitori o dai media. Un metodo per aiutare i clienti a superare questi blocchi è la "domanda miracolosa".

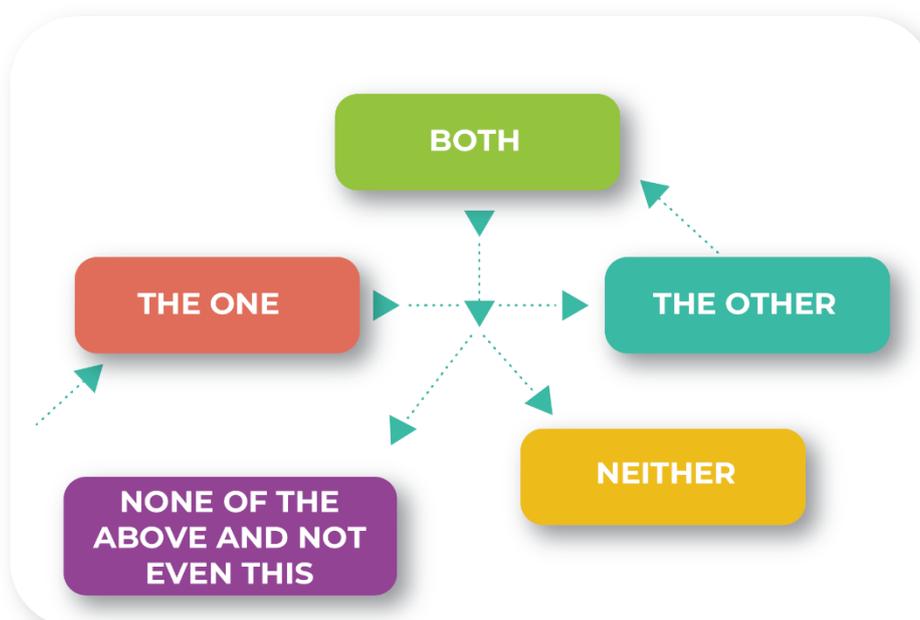


**Come coach, potresti fare la seguente domanda:**

Immagina di andare a letto stasera e che accada un miracolo. Nel cuore della notte, accade qualcosa di straordinario. Il problema o l'ostacolo di cui stai parlando in questa conversazione si risolve improvvisamente. Quando ti svegli domani mattina, come farai a sapere che il miracolo è avvenuto? Cosa è diverso? Cosa è cambiato? Cosa è accaduto?

Con questa domanda, puoi già risvegliare idee di soluzione e risorse dormienti nel giovane, che potranno essere accessibili attraverso questo processo di visione strategica.

Il **Tetralemma** è un metodo di coaching che può supportare i giovani nei processi decisionali difficili. Vengono esplorate almeno quattro opzioni attraverso diverse tecniche di visualizzazione. Spesso, viene inclusa anche una quinta opzione.



Il termine Tetralemma deriva dalle parole greche "tetra" (quattro) e "lemma" (premessa o ipotesi).

Ad esempio, sedie o carte posizionate sul pavimento possono rappresentare le quattro (o cinque) ipotesi. Le posizioni includono:

- **La prima:** una soluzione che è la più vicina al cliente
- **L'altra:** una soluzione alternativa o opposta
- **Entrambe:** una combinazione di entrambe le opzioni
- **Nessuna delle due:** nessuna delle due opzioni viene scelta
- **Qualcosa di completamente diverso:** tutto viene riconsiderato e viene selezionata una nuova opzione

Una volta che le diverse ipotesi sono state scelte e scritte su un poster, il cliente può "entrare" in ciascuna posizione. Come coach, farai delle domande in ogni posizione, come ad esempio: "Come ti senti nel prendere questa decisione?", "Come ti senti se scegli l'altra opzione?" o "Cosa c'è di positivo in questa decisione?"



Un giovane è interessato a una carriera nel coaching per la sostenibilità, ma non è sicuro quale percorso educativo intraprendere.

- **La prima:** Decide di perseguire una laurea in International Business con un focus su Gestione Sostenibile.
- **L'altra:** Decide di optare per una laurea in Business Coaching con una specializzazione nella sostenibilità all'interno delle aziende.
- **Entrambe:** Decide di combinare entrambe le opzioni, iniziando con una laurea in International Business con un focus su Sustainable Management e poi proseguendo con un master in Business Coaching.
- **Nessuna delle due:** Decide di scartare entrambe le opzioni e considera un programma di formazione annuale presso un'accademia di coaching per diventare un coach per l'ambiente e la sostenibilità.
- **Qualcosa di completamente diverso:** Decide di fare uno stage nel dipartimento sostenibilità di un'azienda per ottenere maggiore chiarezza prima di prendere una decisione riguardo alla sua formazione.

## Tecniche per sviluppare autostima e autodeterminazione

I principali metodi e tecniche nel coaching e nella consulenza per rafforzare l'autostima e l'autodeterminazione includono:

- Stabilire e raggiungere obiettivi realistici, celebrando anche i piccoli successi (ad esempio, obiettivi SMART)
- Prendere consapevolezza dei punti di forza personali, delle abilità e del potenziale (ad esempio, analisi delle competenze)
- Orientamento alle risorse (ad esempio, tecniche di domande orientate alle risorse)
- Prendere rischi (ad esempio, il Tetralemma, tecniche di domande orientate alla soluzione)
- Ispirazione e guida da modelli di riferimento e esperienze personali
- Visualizzazione e dialogo interno positivo



Una conversazione rispettosa e non giudicante con i giovani è una tecnica centrale nella consulenza per costruire la loro autostima.

Nel definire e perseguire gli obiettivi professionali, è normale che i giovani sperimentino pensieri o emozioni negative, come paure, insicurezze e dubbi su se stessi. Analizzare le **credenze** limitanti e trasformarle in affermazioni positive e potenzianti è fondamentale. Questo può essere realizzato, ad esempio, concentrandosi su risorse, punti di forza e successi utilizzando **domande orientate alle risorse**.

L'applicazione del lavoro di Byron Katie è anche uno strumento prezioso per sfidare le credenze limitanti. In questo approccio, i modelli di pensiero, i modi di pensare e le interpretazioni personali vengono analizzati e messi in discussione utilizzando quattro domande sequenziali:

- È vero?
- **Puoi sapere con certezza assoluta che è vero?**
- **Come reagisci o come ti senti quando credi a quel pensiero?**
- **Chi saresti senza quel pensiero?**

**Visualizzare** aiuta a costruire l'autostima e a fornire una visione positiva degli obiettivi e delle possibilità professionali. Intraprendere nuovi percorsi e obiettivi che sembrano difficili o impossibili può sembrare opprimente o intimidatorio. La tecnica mentale della visualizzazione può contrastare questo.

Una "**vision board**" può essere utilizzato per illustrare obiettivi e visioni con immagini, foto, citazioni e obiettivi. Posizionando il vision board in un luogo centrale a casa o al lavoro, i promemoria quotidiani e la motivazione visiva possono rafforzare l'autostima.

La visualizzazione offre un approccio creativo ed emotivo per rafforzare gli obiettivi professionali, a differenza delle tecniche razionali di definizione degli obiettivi come il metodo SMART.



L'opportunità di partecipazione e di riflessione e decisione indipendente sul proprio futuro professionale offre ai giovani autonomia, autoefficacia e autodeterminazione. Questo empowerment è essenziale, poiché talvolta manca nel contesto scolastico o familiare, dove molte decisioni vengono prese al posto loro.

## Impostazione efficace degli obiettivi professionali



„Se non miri a nulla, colpirai sempre nel segno.“  
Zig Ziglar

Gli obiettivi creano chiarezza e focalizzazione, offrono significato e motivazione, e aumentano la determinazione, la perseveranza e la responsabilità. Stabilire obiettivi dà struttura alle nostre azioni.

A man was travelling and stopped at an intersection.

He asked an elderly woman, "Where does this road take me?"

The elderly person asked, "Where do you want to go?"

The man replied, "I don't know."

The elderly woman said, "then take any road. What difference does it make?"

Esistono diverse tecniche che possono essere utilizzate per una **definizione efficace degli obiettivi**. Alcuni degli strumenti più conosciuti includono:

- **SMART** (Specifico, Misurabile, Appetibile, Rilevante, basato sul Tempo)
- **SPEZI** (Positivamente formulato, Realizzabile autonomamente, Contesto chiaro, Intenzione dell'obiettivo precedente mantenuta)
- **PSSÖM** (Positivamente formulato, Specifico, Autonomamente realizzabile, Ecologicamente sostenibile, Motivante)

Il **metodo SMART** è uno dei metodi più utilizzati nella consulenza e nel coaching. In questo approccio, gli obiettivi sono definiti come specifici, misurabili, appetibile, realistici e legati al tempo.



**SPECIFIC**

What exactly do you want to achieve?



**MEASURABLE**

Is your goal measurable?



**ATTRAKTIVE**

Is your goal attractive enough to pursue?



**RELEVANT**

Is your goal realistic or feasible?



**TIME-BOUND**

By when do you want to achieve your goal?



Invece del desiderio vago, "Voglio lavorare nell'IT e fare anche qualcosa di buono per l'ambiente," un obiettivo SMART nella consulenza per le carriere green potrebbe essere il seguente:

**Specifico:** Voglio diventare uno specialista IT ambientale.

**Misurabile:** Completerò una laurea triennale in Scienze e Tecnologie per l'Ambiente presso l'Università di Padova.

**Appetibile:** Sono appassionato di argomenti legati ai computer, a internet e all'IT.

**Realistico:** Mi preparerò per l'esame di ammissione frequentando un corso estivo di IT.

**Basato sul Tempo:** L'esame di ammissione, gli studi e la laurea sono fissati a date specifiche.

Quando si stabiliscono obiettivi, è essenziale inserirli in un contesto.

**In particolare, questo significa che gli obiettivi dovrebbero essere allineati con:**

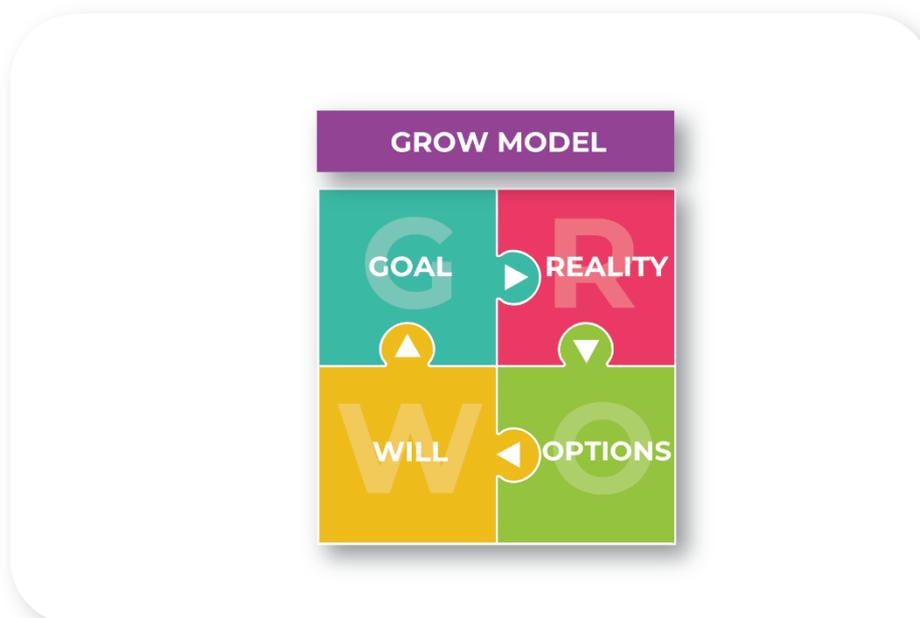
- Motivazione personale e autoefficacia (la fiducia nella propria capacità di raggiungere l'obiettivo)
- Valori e circostanze individuali di vita
- Interessi professionali e identità
- Competenze, talenti ed esperienze
- Livelli di conoscenza e informazioni
- Attività



Il **modello GROW** supporta la definizione e il raggiungimento degli obiettivi nel processo di consulenza e coaching. In quattro fasi, vengono definiti gli obiettivi, analizzata la situazione attuale, sviluppati i problemi e le soluzioni, e pianificate attività concrete per raggiungere gli obiettivi. Le quattro fasi del modello GROW sono:

- **G per Goal (Obiettivo):** Definire gli obiettivi a breve e lungo termine. Questo può essere fatto utilizzando gli obiettivi SMART.

- **R per Reality (Realtà):** Valutare la situazione attuale. Percepire oggettivamente dove si trova il cliente in questo momento.
- **O per Options (Opzioni):** Identificare diverse possibilità e strategie. Affrontare barriere, ostacoli, opzioni, decisioni e soluzioni.
- **W per Will (Volontà):** Sviluppare le azioni da intraprendere. Considerare le attività che derivano dalle opzioni identificate.



Il **modello GROW** si conclude con una **domanda finale**:

"Su una scala da 1 a 10, quanto è probabile che tu intraprenda i passi necessari per raggiungere l'obiettivo?"

Se il risultato della domanda finale è inferiore a 8, si consiglia di lavorare ulteriormente sull'obiettivo e adattarlo affinché ci sia abbastanza forza di volontà per perseguirlo.



Possibili domande di esempio per ciascuna fase del modello GROW:

**GOAL:** Cosa vuoi ottenere? Qual è il tuo obiettivo professionale? Cosa desideri veramente?

**REALITY:** Cosa hai fatto finora per raggiungere questo obiettivo? Quanto è importante questo obiettivo per te? Cosa sta attualmente bloccando il tuo obiettivo? Perché questo obiettivo è importante per te?

**OPTION:** Su quali risorse puoi contare? Cosa ha funzionato bene in passato? Chi puoi chiedere aiuto o consiglio? Quali opzioni hai?

**WILL:** Cosa farai e quando? Quali ostacoli devi superare? Cos'altro è importante per raggiungere questo obiettivo?

## 4.5 Il ruolo dei genitori nella consulenza professionale

### L'importanza di includere i genitori nel processo di consulenza

Per i giovani, approcci di orientamento professionale che utilizzano un **approccio sistemico** sono particolarmente rilevanti. Questo è cruciale perché diverse forze influenzano gli adolescenti, tra cui:

- I genitori con le loro aspettative, desideri e biografie personali
- I coetanei e gli amici
- I (social) media e i modelli di riferimento

Questi fattori spesso determinano alte aspettative verso sé stessi, atteggiamenti e preferenze professionali, come il desiderio di conformarsi, adattarsi o essere accettati dal proprio ambiente. La consulenza sistemica affronta queste influenze, rendendole consapevoli e oggetto di riflessione. Questo porta a percezioni, processi di pensiero e decisioni alternative. In questo modo, si può promuovere l'integrazione dei desideri e degli interessi personali sia nel contesto professionale che in quello personale.

È tuttavia importante coinvolgere i genitori nel processo di consulenza, poiché svolgono un ruolo significativo nelle decisioni dei giovani. Gli adolescenti si trovano spesso a confrontarsi con pressioni da parte dei genitori per conformarsi ai ruoli di genere, e i genitori stessi fungono da modelli di riferimento per i loro figli.



I genitori spesso giocano un ruolo decisivo nelle scelte professionali dei giovani. Se ragazze e ragazzi si sentono incoraggiati a intraprendere carriere o percorsi educativi al di fuori dei ruoli di genere tradizionali dipende spesso dal supporto o dalla resistenza che ricevono dai genitori.

## Strategie per la collaborazione con i genitori



Non è solo fondamentale per una ragazza considerare una carriera green basata sui suoi interessi e talenti, ma anche tenere conto di come la professione desiderata si allinea sia con la propria percezione di genere sia con quella dei suoi genitori.

La base per lavorare con i genitori è stabilire una cultura della comunicazione positiva. I principi chiave che si rivelano utili nel processo di consulenza includono:

- Collaborazione basata sul partenariato
- Interazione rispettosa, tollerante e di apprezzamento
- Comunicazione aperta e trasparente delle aspettative e degli obiettivi
- Pazienza ed empatia
- Fornire feedback positivi e onesti
- Offrire supporto

La strategia più efficace per collaborare con i genitori è un coinvolgimento personalizzato. Scrivere messaggi individuali, fare telefonate o incontrarsi di persona, così come coinvolgere attivamente i genitori nelle attività di orientamento professionale, solitamente produce i risultati migliori.

### I genitori possono essere supportati e integrati nella consulenza professionale in diversi modi:

- **Supporto emotivo**  
Riconoscere e valorizzare l'influenza incoraggiante e motivante dei genitori.
- **Feedback interpretativo**  
Fornire valutazioni riflessive e feedback sulle forze, debolezze e potenzialità dell'adolescente.
- **Supporto strumentale-materiale**  
Offrire informazioni e raccomandazioni relative all'orientamento professionale e alle opzioni di finanziamento educativo.
- **Supporto informativo-consulenziale**  
Fornire informazioni concrete, approfondimenti orientati alla carriera e facilitare connessioni con le aziende.



Nel coinvolgimento dei genitori nell'orientamento professionale verso carriere green, il focus sull'orientamento professionale sensibile al genere e consapevole delle differenze di genere è fondamentale. La famiglia va riconosciuta come il più importante fattore di socializzazione, in particolare per quanto riguarda la costruzione del genere, e deve quindi essere affrontata nel processo di consulenza.

## Materiale informativo ed eventi per i genitori



I genitori di adolescenti sono particolarmente interessati a eventi focalizzati sulla scelta della carriera, consulenze personali e materiali informativi come brochure sull'orientamento professionale.

È importante che i genitori abbiano una chiara panoramica dei diversi percorsi educativi e delle opportunità disponibili per i loro figli. Trasparenza e apertura nel fornire consulenza sia ai genitori che agli adolescenti sono quindi fondamentali. I bisogni informativi principali includono:

- Opportunità professionali e descrizioni delle professioni
- Percorsi educativi e contenuti formativi
- Requisiti di ammissione
- Formazione per le candidature
- Opzioni di finanziamento e supporto economico



È essenziale fornire ai genitori materiali informativi personalizzati ed eventi dedicati all'orientamento professionale.

### Alcuni modi differenziati per collaborare e interagire con i genitori nell'ambito dell'orientamento professionale includono:

- Lettere personalizzate ai genitori
- Workshop per genitori e laboratori genitori-studenti focalizzati su esperienze pratiche e sviluppo di tematiche professionali
- Inviti a imprese formative con focus su carriere green (es. materie STEM)
- Partecipazione a giornate di porte aperte presso datori di lavoro green e aziende formative
- Incontri con genitori, integrati con ospiti e partner di professioni green
- Serate di orientamento professionale per genitori, con sessioni di consulenza, stand informativi e tavoli tematici
- Visite aziendali a partner dell'economia green
- Orari di consulenza per i genitori o incontri individuali
- Inviti a ex studenti come ambasciatori per carriere green
- Serie di eventi su tematiche specifiche, come studi scientifici o formazione professionale green
- Collaborazione e scambio con università, aziende, centri di orientamento professionale, dipartimenti HR, camere di commercio, centri di formazione professionale, organizzazioni educative e fondazioni.



Fornire consulenza e formazione ai genitori su un orientamento professionale competente per i propri figli migliora le loro competenze genitoriali e la capacità degli adolescenti di prendere decisioni di carriera autentiche.

## 4.6 Sintesi

La **consulenza educativa sensibile al genere** è importante **per i giovani** poiché le decisioni professionali e di carriera si basano spesso su un'idea socialmente costruita di genere.

Di conseguenza, le ragazze tendono a trascurare le materie tecniche, matematiche e scientifiche, portando a una predominanza degli uomini nei lavori verdi. Un **orientamento professionale sensibile al genere** richiede un **approccio riflessivo agli stereotipi specifici di genere e ai modelli di comportamento**. Nella consulenza educativa e professionale, i giovani vengono supportati nel navigare il mercato dell'istruzione e del lavoro, prendendo decisioni autentiche.

Elementi centrali del processo di consulenza includono **valutazioni di carriera, sviluppo di scenari futuri, ricerca di soluzioni e implementazione di obiettivi**.

**Metodi e tecniche** rilevanti nella consulenza comprendono: ascolto attivo, tecniche di domande come domande di chiarimento e circolari, analisi delle competenze, la "domanda del miracolo", sviluppo di obiettivi SMART e implementazione degli obiettivi utilizzando il modello GROW. Altri strumenti essenziali per i consulenti nell'orientamento giovanile includono il metodo IKIGAI, l'Albero di un Futuro Verde, la Lettera a Se Stessi, il Tetralemma, la visualizzazione tramite una Vision Board e il metodo The Work per affrontare convinzioni limitanti.

Un aspetto importante del lavoro con i giovani è il coinvolgimento dei loro genitori nel processo. Attraverso un approccio sistemico, le influenze dall'ambiente prossimo del giovane vengono integrate e riflesse durante la consulenza. Il coinvolgimento dei genitori è cruciale per incoraggiare i giovani a perseguire carriere verdi, poiché spesso i genitori aderiscono a ruoli di genere tradizionali e modelli professionali, influenzando di conseguenza le scelte educative e di carriera dei figli. Le opzioni di eventi per l'orientamento professionale dei genitori includono workshop per genitori, visite aziendali, sessioni di consulenza personalizzate e giornate a porte aperte con datori di lavoro verdi.

## Bibliografia

- Bakke, I.B., Hooley, T., Kavková, E., Košťálová, H., Lucas Casanova, M., Ostroha, L., & Šprlák, T., & Wrzosek, M. (2024). Evidence on green guidance: A review of the literature. Exploring Green Guidance. <https://www.green-guidance.eu/wp-content/uploads/2024/07/EGG3-Literature-review.pdf>
- Del Gobbo, G. (2020). *I professionisti dell'educazione alla sostenibilità ambientale*. Franco Angeli. <https://www.torrossa.com/it/resources/an/4878771>
- Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC). (o.J.) Coaching. <https://www.dbvc.de/der-dbvc/definition-coaching>
- Hooley, T., Bakke, I.B., Casanova, M.L., Kavková, E., Košťálová, H., Ostroha, L., Šprlák, T. & Wrzosek, M. (2024). Practitioners' perspectives on green guidance: An international survey. Exploring Green Guidance. <https://www.green-guidance.eu/wp-content/uploads/2024/07/EGG2-Survey.pdf>
- OEAD (2021). Green Guidance. [https://erasmusplus.oead.at/fileadmin/Dokumente/erasmusplus.at/Wirkung/Euroguidance/Veranstaltungen/Fachtagung\\_2021/Finale\\_Version\\_Euroguidance\\_Fachtagungspublikation\\_2021\\_EN.pdf](https://erasmusplus.oead.at/fileadmin/Dokumente/erasmusplus.at/Wirkung/Euroguidance/Veranstaltungen/Fachtagung_2021/Finale_Version_Euroguidance_Fachtagungspublikation_2021_EN.pdf)
- O'Riordan, S., & Palmer, S., (2023). *Introduzione alla Coaching Psychology*. Franco Angeli. <https://www.francoangeli.it/Libro/Introduzione-alla-Coaching-Psychology?Id=28144>
- Simeone D. (2002). *La consulenza educativa*. Vita e Pensiero. <https://www.vitaepensiero.it/scheda-libro/domenico-simeone/la-consulenza-educativa-9788834321461-147173.html>



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



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



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

© 2021–2024, Women4Green