



IL PRIMO STANDARD MINIMO EUROPEO SULLE COMPETENZE DI GENERE

Con la definizione del primo standard minimo europeo sull'uguaglianza di genere, relativo alle competenze dei professionisti che operano nelle fasi di transizione, si sancisce l'importanza delle pari opportunità di genere come ambito di professionalizzazione e non più, semplicemente, come ambito di rilevanza etico-sociale



Sylvia Liuti
liuti@azione.com
FORMA.Azione

Introdurre un approccio professionalizzante al tema del genere, specificamente nella filiera istruzione-formazione-lavoro (orientatori/trici, insegnanti con funzione orientativa, selezionatori/trici, operatori/trici dei centri per l'impiego, manager delle risorse umane) richiede lo sviluppo di adeguate competenze che, nel caso dello standard europeo messo a punto all'interno del **progetto GET UP** (Gender Equality Training to overcome Unfair discrimination Practices in education and labour market – www.getupproject.eu), sono quelle già definite all'interno dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni (riferimenti), ma a questo scopo rilette e declinate in ottica di genere.

Definendo in maniera chiara e integrata, rispetto ai repertori professionali già in essere, le competenze attese dai professionisti delle fasi di transizione in materia di uguaglianza di genere, si determina un **processo irreversibile di consapevolezza e acquisizione di conoscenza, tale da rendere queste competenze finalmente visibili e per questo non più rinviabili**. Al pari di altre competenze ritenute caratterizzanti il profilo professionale specifico e che si tende ormai a dare per scontate (quali ad esempio sapere organizzare ed effettuare colloqui individuali e di gruppo finalizzati all'orientamento informativo),

le competenze di genere definite nell'European Minimum Standard of Competences on Gender Equality (EMSC), una volta declinate e dettagliatamente descritte, anche in termini di risultato atteso, non possono essere più ignorate.

Il tema è di rendere visibile ciò che ancora oggi viene considerato solamente un fattore accessorio o specialistico, e quindi di per sé attribuibile a determinate figure professionali (esperte/i di genere, consiglieri/e di parità, ecc.) e/o fasi di sviluppo (progetti ad hoc, iniziative una tantum).

L'esistenza dello standard europeo sulle competenze di genere ci consente di dire che un orientatore/trice, un HR manager, un/un'insegnante con funzione orientativa che ignora, non possiede, non si attiva per avere queste competenze non è un/a professionista, non sa svolgere il proprio lavoro in maniera qualificata.

METODOLOGIA

Partendo dalla definizione di competenza di genere (Baur/Marti, 2000), quale **un sistema complesso di abilità necessarie a concepire, condurre e attuare processi in grado di assicurare / realizzare pari opportunità tra uomini e donne,**

IL PROGETTO GET UP

Gender Equality Training to overcome Unfair discrimination Practices in education and labour market – prende avvio a inizio 2017 grazie al finanziamento della Direzione Generale Giustizia della Commissione Europea, nell'ambito del programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza.

Il progetto è realizzato da un consorzio internazionale, composto da 8 organizzazioni: **UIL**, la copofila, insieme ai partner **AIDP**, **LETU** *Lithuanian Education Trade Union*, **ALDA** *European Association for Local Democracy*, **DIESIS** *European research and development service for the social economy*, **FORMA.Azione**, **WETCO** *Bulgarian Workers Education and Training College* e **MUT** *Malta Union of Teachers*.

Grazie ad **AIDP Diversity** e al gruppo di lavoro Laura Bruno, Katja Gallinella, Marina Galzignato, Sylvia Liuti, Marcella Loporchio, Elin Miroddi, Massimiliano Nucci, Chiara Palazzetti, Sonia Rausa, Claudia Tondelli e Adriana Velazquez, insieme a Elisabetta Perulli di INAPP e Andrea Simonini di ANPAL.

Maggiori informazioni su www.getupproject.eu

si è scelto di lavorare sulle professionalità che operano nelle fasi di transizione, per le quali il profilo di competenze è stato già definito all'interno dell'Atlante Nazionale del Lavoro e delle Qualificazioni messo a punto in Italia dalle istituzioni preposte, INAPP e Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Ci si è quindi focalizzati su **tre specifiche dimensioni**: la **non-discriminazione**, la **valorizzazione delle differenze di genere** e l'**adozione di un sistema di presa di decisione basato su dati disaggregati per genere**, in quanto in grado di produrre un impatto estensivo sulla maggior parte degli ambiti di azione delle figure professionali target.

Tutto ciò assicura la **comparabilità con altri sistemi nazionali presenti in Europa** e la possibilità di **rendere massima la potenzialità di sviluppo dello standard europeo** in termini di:

- **ideazione e progettazione di opportunità di formazione iniziale e continua**, rivolta ai/alle professionisti/e che operano nelle fasi di transizione della catena istruzione-formazione-lavoro.
- **Riconoscimento e validazione delle competenze** acquisite in contesti non formali e attraverso esperienze professionali relative alla promozione delle pari opportunità di genere.

- **Revisione delle job description e dei relativi compiti**, evitando il linguaggio discriminatorio e il perpetuarsi della segregazione settoriale di genere.

- **Miglioramento dei requisiti minimi dei servizi di orientamento** alle scelte formative e lavorative di ragazzi e ragazze nonché **dei processi di selezione e sviluppo di carriera di uomini e donne**.

- **Maggiore consapevolezza** sull'impatto prodotto dalle discriminazioni di genere e dalle opportunità sottese alla valorizzazione di genere nei contesti educativi e professionali.

- **Rafforzamento dei meccanismi di cerniera tra il mondo delle imprese e quello delle istituzioni** preposte alla definizione e all'aggiornamento dei profili di competenze, attraverso l'adozione di un comune linguaggio e una conseguente maggiore reciproca comprensione.

- Possibilità di **cambiare i sistemi di valutazione** delle prestazioni delle professionalità target.

QUALCHE ESEMPIO

Declinando le prestazioni professionali descritte nelle Aree di Attività relative ad alcune specifiche funzioni, con attenzione alle 3 dimensioni (non discriminazione, valorizzazione della differenza di genere e uso sistematico dei dati disaggregati) ►

“Uno standard per rendere visibile ciò che ancora oggi viene considerato solamente un fattore accessorio o specialistico”

per genere) otteniamo una curvatura qualitativa delle suddette prestazioni.

Ad esempio, per la funzione di **Orientamento Informativo**, partendo dal risultato atteso descritto nell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, ovvero *“Realizzare incontri individuali e/o di gruppo per la divulgazione di informazioni sulle dinamiche del mercato del lavoro e dell'offerta educativa e formativa, avendo cura di favorire l'avvio e il potenziamento di processi di ricerca attiva e auto-consultazione delle informazioni disponibili nei servizi territoriali e online”*, l'EMSC fornisce una serie di comportamenti concreti utili ad un approccio privo di discriminazioni di genere come:

- *identificare, ricercare e fornire informazioni che evidenzino le differenze di genere nell'accesso al mercato del lavoro e alle opportunità d'istruzione e formazione;*
- *pianificare la realizzazione degli incontri individuali e/o di gruppo nel rispetto dei tempi, dell'accessibilità dei luoghi e delle necessità organizzative di uomini e donne;*
- *adottare un linguaggio non discriminatorio rispetto al genere, al sesso, alla situazione familiare, agli stereotipi di genere;*
- *fornire informazioni e dati disaggregati per genere.*

Altro esempio, questa volta relativo alla **Gestione delle risorse umane** in Azienda, a fronte di un risultato atteso di *“Definire i piani strategici di*

dimensionamento del personale (reclutamento, esodi, esuberi), a partire dalla formulazione della quantità di risorse, ruoli e professionalità necessarie rispetto agli obiettivi di sviluppo aziendale e/o dalle rinnovate esigenze organizzative (anche a seguito di ristrutturazione aziendale)” trova anche in questo caso una serie di comportamenti concreti da adottare come:

- *basare la formulazione della quantità di risorse, ruoli e professionalità sulla base dei seguenti dati, suddivisi per genere:*
 - *funzioni e compensi di nuove assunzioni, di esuberi, di esodi, ecc.;*
 - *titolo di studio, qualifiche, aree di specializzazione;*
 - *competenze professionali di cui l'organizzazione dispone;*
 - *anzianità di servizio;*
 - *passaggi da full-time a part-time e viceversa, altre forme di flessibilità adottate con evidenziazione del soggetto richiedente (azienda o personale dipendente);*
 - *registrazioni relative alla formazione, incidenza sullo sviluppo di carriera, piani di carriera;*
 - *situazione familiare.*
- *Non discriminare le donne rispetto agli uomini, ma piuttosto includere la rimozione degli stereotipi di genere e la valorizzazione delle differenze di genere tra i fattori di sviluppo aziendale e innovazione organizzativa.* ■