



Co-funded by the  
Rights, Equality &  
Citizenship Programme  
of the European Union

## **Un'iniziativa transnazionale per definire e sviluppare le competenze delle professionalità che operano nelle fasi di transizione: il progetto GET UP!**

Grazie al finanziamento europeo della Direzione Generale Giustizia, della Commissione Europea, nell'ambito del programma REC – *Rights, Equality and Citizenship*, nel biennio 2017-2018 è stato realizzato il **progetto GET UP**, acronimo che sta per ***Gender Equality Training to overcome Unfair discrimination Practices in education and labour market***.

**Un progetto transnazionale per promuovere buone pratiche sui ruoli di genere e per superare gli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nei luoghi di lavoro.** Un tema ancora duro da affrontare in maniera incisiva, verso il quale le politiche a livello europeo e nazionale, cercano di agire, affrontandolo su più fronti.

Pensiamo ad esempio alla recente strategia sull'Uguaglianza di genere della Commissione Europea per il periodo 2020-2025<sup>1</sup> che si ripropone di andare verso "un'Europa Gender Equal", non solo focalizzandosi su uno dei valori portanti dell'Europa, su un diritto fondamentale e un principio chiave del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Viene affermato a chiare lettere che possiamo raggiungere il nostro pieno potenziale nell'economia, in politica così come nella società intera, soltanto se tutti/e possiamo usare (ed esprimere) appieno i nostri talenti e la nostra diversità. Interessante anche la ancor più recente proposta della Ministra Bonetti di definire un indice di inclusione che "certifichi" la capacità delle imprese di attuare effettive pratiche di pari opportunità, anche di genere. Legato a tale indice dovrebbe esserci poi la possibilità di accedere a vantaggi economici e sconti fiscali, così da far passare l'idea che investire denaro nella promozione delle pari opportunità di genere porti vantaggi alle imprese.

È anche in questa ottica che **il progetto GET UP ha lavorato e continua a lavorare e incidere** con gli strumenti messi a punto: considerando che le **discriminazioni verso le donne avvengono sicuramente nelle fasi di transizione**, nel momento in cui, di fronte alle scelte scolastiche e formative, così come all'accesso al mercato del lavoro e alla carriera in azienda, nonostante ad esempio le ragazze e le donne – dati alla mano – siano più brave nello studio e, quindi più e meglio scolarizzate, sono meno occupate, lo sono in posizioni con retribuzioni più basse, non di elevato livello decisionale e di responsabilità, con maggiori precarietà e, infatti, a rischio di licenziamento, riduzione di orario di lavoro, maggiore degli uomini.

Cosa fare per contrastare questo fenomeno che crea un danno diretto alle persone coinvolte, ma come è facile intuire anche alle imprese, alla società all'intero sistema economico?

---

<sup>1</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025



Co-funded by the  
Rights, Equality &  
Citizenship Programme  
of the European Union

Il progetto GET UP ha optato per una scelta netta, andando a **investire sulle professionalità che operano nelle fasi di transizione** che – sempre dati alla mano – non sempre risultano adeguatamente preparate a supportare le scelte in modo non discriminatorio rispetto al genere (se non anche rispetto agli altri fattori di discriminazione, quali età, religione, etnia, disabilità, orientamento sessuale).

Accade così che ci si senta ancora rivolgere domande sbagliate e sintomatiche di una incapacità di sostenere in maniera professionale i colloqui, quali *“Data la sua giovane età signorina (e già qui ci sarebbe da dire), pensa di sposarsi, di avere figli, insomma di mettere su famiglia?”*.

Ecco il progetto GET UP vuole **investire nella professionalizzazione di tutti/e coloro che intervengono nelle delicate fasi di transizione, in modo da attrezzarli/e con le competenze richieste per operare in maniera qualificata, competente ed eticamente accettabile nei confronti, soprattutto delle ragazze e delle giovani donne**. Il rischio è infatti, non solo di non essere all'altezza di svolgere il proprio lavoro in maniera adeguata, ma anche di sprecare talenti e risorse, negando opportunità di crescita, orientamento e sviluppo a coloro che eccellono negli studi e che, quindi, possono effettivamente rappresentare un potenziale su cui vale la pena investire. Potremmo per assurdo dire che, nel reiterare atteggiamenti e comportamenti discriminatori verso le donne nell'istruzione, nella formazione e nei luoghi di lavoro, certamente non optiamo per le scelte migliori e, quindi, paradossalmente rischiamo di investire sullo sviluppo e la carriera della parte peggiore del capitale umano disponibile.

**Il progetto è realizzato da un consorzio internazionale, composto da 8 organizzazioni:** la capofila **UIL - Unione Italiana del Lavoro** e i seguenti partner, **LETU - Lithuanian Education Trade Union**, **ALDA - European Association for Local Democracy**, **DIESIS - European research and development service for the social economy**, **FORMA.Azione srl**, **WETCO - Bulgarian Workers Education and Training College**, **MUT - Malta Union of Teachers**, tra cui un ruolo di spicco viene assegnato ad **AIDP**, per la rappresentanza di un delicato ambito aziendale, come quello della gestione e dello sviluppo delle Risorse Umane.

**L'obiettivo principale del progetto è stato dunque contrastare gli stereotipi di genere legati alle scelte scolastiche e professionali e promuovere le pari opportunità di genere nel settore dell'istruzione, della formazione, dell'orientamento professionale e nei luoghi di lavoro.** Per farlo, i partner di progetto hanno:

- **Messo a punto il primo Standard Europeo di competenze di genere (*European Minimum Standard of Competences on Gender Equality*) per le profes-**



Co-funded by the  
Rights, Equality &  
Citizenship Programme  
of the European Union

**sionalità delle fasi di transizione** chi fa orientamento, chi opera nei centri per l'Impiego, insegnanti con funzione orientativa, chi si occupa di reclutamento, selezione e formazione, HR Manager e rappresentanti sindacali che agiscono principalmente in contrattazione, perché è proprio la mancanza di professionalità a far gridare allo scandalo. La discriminazione di genere, la mancata valorizzazione delle differenze, l'incapacità di favorire pratiche di conciliazione e condivisione dei lavori di cura, **non è più solo una questione etica e culturale che, pure rappresentano il substrato su cui fondano tante scelte di vita personale e professionale, ma un fattore di qualità professionale.** Chi opera nelle fasi di transizione non sa fare il suo lavoro, non può considerarsi un professionista qualificato se non possiede specifiche competenze di genere applicate ai luoghi di lavoro.

Il documento è stato validato con esperti di genere provenienti da diversi paesi dell'UE e dall'EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere), nonché in Italia a livello nazionale da esperti/e di INAPP, ente responsabile dell'Atlante del Lavoro, con i/le quali **attualmente si sta lavorando proprio alla modifica di alcuni descrittori relativi alle competenze attese appunto da chi opera in queste delicate fasi.**

- **Realizzato il primo *training* transnazionale per i professionisti che operano nelle fasi di transizione**, sulla base del modello formativo definito a partire dalle competenze declinate nello Standard (*Learning Outcomes*, unità didattiche e materiali per la formazione). Sulla piattaforma online di progetto sono disponibili i materiali didattici, i test e le altre risorse informative (video, slides, interviste) sul tema, in lingua italiana, inglese, bulgara, francese e lituana.
- **Creato strumenti di sensibilizzazione e comunicazione originali e innovativi**, sul tema delle pari opportunità di genere nell'istruzione, formazione e nei luoghi di lavoro con un focus specifico sui temi:
  - o Spreco di Talenti (#wasteoftalent)
  - o Divario salariale (#GenderPayGap)
  - o Conciliazione tra lavoro e cura (#Work-life balance)

Tali strumenti consistono in una campagna di affissione di poster nelle principali città europee, 3 brevi video di animazione, e un *Serious Game* "A Gender story" (<http://www.agenderstory.eu/>), rivolto ai ragazzi e alle ragazze delle scuole medie e superiori, disponibile in lingua italiana, inglese, bulgara, lituana e francese.

Il Serious Game "Una Storia sulle differenze di Genere", è un racconto per immagini, interattivo, che affronta gli stereotipi e le discriminazioni di genere, cercando di **accrescere la**



Co-funded by the  
Rights, Equality &  
Citizenship Programme  
of the European Union

**consapevolezza su come questi influenzino negativamente le scelte di studio, formative e lavorative che i ragazzi e le ragazze si trovano a dover fare lungo il corso della loro vita.** Specificamente ideato per adolescenti, questo strumento è il frutto di una combinazione tra storytelling interattivo e domande su come le disuguaglianze di genere si manifestino quotidianamente. Lo scopo è informare e rendere i/le giovani più consapevoli rispetto al tema, dimostrando chiaramente quanto le disuguaglianze di genere portino allo spreco di talenti, al differenziale salariale tra uomini e donne e alla mancanza di soluzioni adeguate alla conciliazione tra impegni familiari e lavoro.

I video e gli altri prodotti realizzati possono essere visionati direttamente al **sito web di progetto** [www.getupproject.eu](http://www.getupproject.eu) da cui si può anche accedere alla piattaforma di formazione online.