STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS

STAR GIRLS

Donne nel settore delle energie rinnovabili

-Buone pratiche

STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS

Cofinanziato dall'Unione europea

Dettagli del documento

Acronimo/Titolo del progetto	STAR Girls – Supporting Talent & Ambition in Renewable Energy Sector for Girls, through mentoring and role models
URL del progetto	https://stargirls-project.eu/es/
Tipo di progetto	EU CALL: ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP
N. contratto	101196009
Inizio progetto	1/03/2025
Fine progetto	31/08/2027
Work Package	2
Deliverable	D2.2. Women in Clean Energy – Best Practices
Data del deliverable	31/03/2026
Data di presentazione del deliverable	20/04/2026
Partner responsabile	Politeknika Txorierri
Revisionato da	tutti i partner
Livello di diffusione	Europeo

Cronologia del documento

Versione	Data	Commenti	Modifiche
1.0	20/01/2026		
2.0	20/04/2026		
3.0			
4.0			
5.0			

Esclusione di responsabilità

La diffusione dei risultati riflette esclusivamente le opinioni dell'autore e la Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essi contenute

Copyright Message

© Partners of the Consortium.

Il presente documento contiene materiale originale e non pubblicato, salvo diversa indicazione esplicita. Il riferimento a materiale già pubblicato e al lavoro di altri è stato effettuato tramite opportune citazioni, riferimenti o entrambi. La riproduzione è consentita a condizione che venga citata la fonte.

Ringraziamenti

Il presente deliverable è stato realizzato grazie agli sforzi collettivi di tutti i partner del consorzio STAR Girls.

Indice

1. Introduzione – Perché le storie delle donne sono importanti nel settore dell'energia pulita e rinnovabile

2. Approccio metodologico – Dalle interviste alle storie
   2.1 Origine delle narrazioni
   2.2 Uso di narrazioni composite
   2.3 Aspetti etici
   2.4 Funzione analitica della narrazione

3. Donne nel settore dell'energia pulita – Storie dal campo
   Storia 1 – L'ingresso nel settore dell'energia pulita attraverso l'IFP: gestione dell'isolamento e delle opportunità
   Storia 2 – Dall'istruzione all'occupazione: affrontare la cultura del luogo di lavoro
   Storia 3 – Visibilità, modelli di ruolo e il potere della rappresentazione
   Storia 4 – Sistemi educativi: neutrali sulla carta, attraversati da dinamiche di genere nella pratica

4. Che cosa ci dicono queste storie sull'istruzione e la formazione
   4.1 Ostacoli ricorrenti in tutte le storie
   4.2 Fattori facilitanti e pratiche di empowerment
   4.3 Dalla perseveranza individuale alla responsabilità sistemica

5. Ispirazione per la pratica nell'IFP
   5.1 Che cosa possono fare diversamente docenti e formatori
   5.2 Ripensare l'orientamento professionale
   5.3 Mentoring e modelli di ruolo come pratiche strutturate
   5.4 Creare una cultura inclusiva nei centri IFP e nei luoghi di lavoro
   5.5 Dall'ispirazione al cambiamento sistemico

6. Conclusioni

7. Allegati
   Allegato 1 – Dimensioni dell'istruzione e della formazione rappresentate nelle storie
   Partner del progetto

1. Introduzione – Perché le storie delle donne sono importanti nel settore dell'energia pulita e rinnovabile

Il settore dell'energia pulita e rinnovabile rappresenta una pietra angolare della transizione verde europea, poiché promuove la creazione di nuove professioni e ridefinisce la domanda di competenze nei sistemi di istruzione e formazione professionale (IFP). Allo stesso tempo, le donne continuano a essere significativamente sottorappresentate nei ruoli tecnici, operativi e decisionali all'interno di questo settore. Questa sottorappresentazione non è il risultato di una mancanza di interesse o di capacità da parte di ragazze e donne, ma piuttosto l'esito di barriere strutturali integrate nei sistemi educativi, nelle pratiche di orientamento professionale, nelle culture del luogo di lavoro e nelle persistenti norme di genere.

Il progetto STAR Girls risponde a questa sfida combinando ricerca, sperimentazione di politiche, mentoring e azioni di sensibilizzazione finalizzate ad ampliare l'accesso delle ragazze ai percorsi nel settore dell'energia pulita. In questo contesto, e più specificamente nell'ambito del Task 2.2 (T2.2), sono stati analizzati i fattori ostacolanti e facilitanti che possono influenzare le scelte educative delle ragazze in relazione all'energia pulita e alle energie rinnovabili nei cinque Paesi partner. Sulla base di tali evidenze, la presente pubblicazione (Deliverable D2.2 – Donne nell'energia pulita: buone pratiche) trasforma i risultati della ricerca in narrazioni centrate sulle persone e orientate alla pratica.

Invece di presentare analisi astratte o raccomandazioni politiche, questo deliverable mette in evidenza le esperienze delle donne per illustrare come i sistemi di istruzione e formazione funzionino nella pratica. Le storie qui raccolte sono utilizzate come strumenti di analisi: rendono visibile il modo in cui curricula, docenti e formatori, orientamento professionale, mentoring, apprendimento basato sul lavoro (WBL), cultura scolastica e stereotipi plasmano i percorsi educativi e le opportunità professionali. In questo modo, **la pubblicazione mira a ispirare riflessione e azione tra docenti e formatori IFP, professionisti dell'orientamento, nonché delle ragazze e delle giovani donne che stanno valutando una carriera nel settore dell'energia pulita**.

Il presente deliverable è strettamente collegato ad altri risultati del progetto STAR Girls:

- T2.2, che fornisce la base empirica attraverso ricerca bibliografica e interviste qualitative;

- D2.1 – STAR Girls Blueprint, che inquadra la disuguaglianza di genere come un fenomeno strutturale e intersezionale che richiede un cambiamento sistemico.

Ambito di applicazione e limiti della pubblicazione

La presente pubblicazione si basa su evidenze qualitative raccolte attraverso interviste condotte nell'ambito dell'Azione 2.2. Pertanto, non intende fornire risultati statisticamente rappresentativi, ma illustrare modelli ricorrenti, meccanismi ed esperienze che modellano la partecipazione delle donne nei percorsi di istruzione e occupazione nel settore dell'energia pulita.

Le storie si concentrano principalmente sull'istruzione, la formazione e le prime fasi della carriera, riflettendo l'oggetto delle interviste. I percorsi di carriera a lungo termine e le dinamiche organizzative non sono sempre stati rilevati in profondità. Inoltre, la disponibilità di dati intersezionali, come background migratorio, disabilità o condizione socioeconomica, varia a seconda del contesto nazionale e pertanto si riflette in modo disomogeneo.

Tali limiti, tuttavia, non riducono il valore della pubblicazione. Al contrario, sottolineano l'importanza della narrazione come strumento complementare ai dati quantitativi e all'analisi delle politiche, soprattutto quando si esaminano barriere culturali e strutturali che non sono sempre visibili attraverso le sole statistiche.

2. Approccio metodologico – Dalle interviste alle storie

2.1 Origine delle narrazioni

Le storie presentate in questa pubblicazione derivano esclusivamente da una serie di interviste qualitative condotte nell'ambito dell'Azione T2.2 del progetto STAR Girls in **Grecia, Italia, Portogallo, Spagna (Paesi Baschi) e Paesi Bassi (Frisia**)[1]. Tra le persone intervistate figuravano donne che lavorano nei settori dell'energia pulita e delle energie rinnovabili, professioniste e professionisti dell'IFP, decisori politici e

[1] Sebbene il progetto STAR Girls coinvolga partner di cinque Paesi, l'ambito geografico delle interviste varia in base al contesto. Alcuni contributi nazionali sono stati esplicitamente impostati come studi di caso regionali, in particolare per i Paesi Baschi in Spagna e per la Frisia nei Paesi Bassi, riflettendo il campo di competenza istituzionale e gli ecosistemi locali dei partner. Altri contributi – da Portogallo, Grecia e Italia – sono stati impostati a livello nazionale, discutendo i risultati in relazione ai sistemi nazionali di istruzione e formazione e ai contesti del mercato del lavoro. Questa distinzione è mantenuta in tutta la pubblicazione per garantire trasparenza metodologica ed evitare eccessive generalizzazioni

rappresentanti dell'industria, che hanno ripercorso i propri itinerari dall'istruzione all'occupazione.

In tale quadro, le interviste hanno esplorato esperienze relative all'istruzione e alla formazione, all'ingresso nel mercato del lavoro e allo sviluppo professionale, con particolare attenzione all'identificazione dei fattori che ostacolano o facilitano la partecipazione di ragazze e donne nei settori collegati all'energia pulita.

2.2 Uso di narrazioni composite

Le narrazioni incluse in questa pubblicazione sono storie composite, ossia combinano esperienze e modelli ricorrenti riferiti da più persone intervistate e non rappresentano singoli individui identificabili. Questo approccio è stato adottato per ragioni sia metodologiche sia etiche.

In primo luogo, le interviste si sono spesso concentrate su fasi o aspetti specifici dei percorsi educativi e professionali, piuttosto che su biografie complete. In secondo luogo, in alcuni contesti nazionali e regionali il numero di donne occupate in posizioni lavorative nel settore dell'energia pulita è limitato, il che rende la possibile identificazione delle persone un rischio. Le narrazioni composite consentono dunque una rappresentazione fedele delle evidenze, proteggendo al contempo l'anonimato delle partecipanti.

È particolarmente importante sottolineare che l'approccio adottato non prevede elementi di finzione. Tutti gli elementi inclusi nelle storie si basano sul materiale delle interviste raccolto nell'ambito dell'Azione T2.2. Non sono stati aggiunti fatti, motivazioni o esperienze personali che non siano stati esplicitamente riportati.

2.3 Aspetti etici

Tutte le interviste condotte nell'ambito del T2.2 hanno rispettato gli standard etici, inclusi il consenso informato, la partecipazione volontaria e il rispetto della riservatezza.

Il progetto adotta un **approccio intersezionale**, riconoscendo che le esperienze delle partecipanti sono modellate dall'interazione di molteplici fattori, quali genere, background socioeconomico, etnia, disabilità e posizione geografica. Questa prospettiva guida la progettazione, l'interpretazione e la presentazione delle narrazioni, garantendo che siano considerate forme diverse e sovrapposte di disuguaglianza.

Le storie sono state sviluppate con l'esplicita intenzione di evitare eroicizzazione o eccezionalismo. Invece di presentare le donne come individui straordinari che hanno raggiunto i propri obiettivi nonostante il sistema, le narrazioni evidenziano come i sistemi di istruzione e formazione, le pratiche nel luogo di lavoro e le culture istituzionali plasmino opportunità e vincoli. Questa scelta è coerente con l'approccio trasformativo di genere e intersezionale del progetto.

2.4 Funzione analitica della narrazione

In questa pubblicazione, la narrazione svolge una funzione analitica e pedagogica. Ogni storia illustra **gli effetti positivi e/o negativi** di specifiche dimensioni del sistema di istruzione e formazione, definite nel progetto STAR Girls ed esaminate nell'ambito del T2.2:

- curricula e contenuti di apprendimento;
- docenti e formatori;
- orientamento professionale;
- mentoring e modelli di ruolo;
- opportunità di apprendimento basato sul lavoro (Work-Based Learning – WBL);
- cultura scolastica e del luogo di lavoro;
- stereotipi e aspettative legati al genere.

Ponendo al centro dell'analisi l'esperienza della vita quotidiana, le storie incoraggiano la riflessione tra docenti e professionisti dell'orientamento e offrono punti di riferimento accessibili e vicini all'esperienza di ragazze e giovani donne che stanno considerando percorsi professionali nel settore dell'energia pulita e rinnovabile.

3. Donne nel settore dell'energia pulita – Storie dal campo

Storia 1 – L'ingresso nel settore dell'energia pulita attraverso l'IFP: gestione dell'isolamento e delle opportunità

(Narrazione composita basata sulle interviste realizzate nell'ambito dell'azione T2.2 con donne professioniste in Grecia e Portogallo)

Le intervistate di Grecia e Portogallo hanno descritto in modo concorde il proprio ingresso nei settori collegati all'energia pulita attraverso percorsi di istruzione professionale o tecnica, nei quali la partecipazione femminile era estremamente bassa.

In molti contesti educativi, le donne rappresentavano meno del 20% degli studenti nei programmi legati all'energia, mentre in alcuni casi erano le uniche donne del gruppo.

La maggior parte delle donne intervistate ha riferito che il proprio interesse iniziale per l'energia o la tecnologia non è stato attivamente incoraggiato durante l'istruzione obbligatoria. L'orientamento professionale era assente oppure generico, con informazioni limitate sulle professioni nel settore dell'energia pulita. Diverse donne hanno dichiarato di aver scoperto le carriere legate all'energia «per caso», spesso in una fase avanzata del proprio percorso educativo.

I curricula dei programmi IFP erano generalmente considerati solidi dal punto di vista tecnico, ma non sensibili al genere. Le pratiche didattiche venivano descritte come formalmente neutre; tuttavia, le dinamiche quotidiane in classe spesso riproducevano stereotipi. Le donne hanno riferito che durante le attività pratiche venivano loro assegnati compiti di supporto o organizzativi, mentre gli studenti maschi erano più spesso incoraggiati a lavorare con attrezzature e impianti.

Le esperienze di apprendimento basato sul lavoro (WBL) sono state identificate come un punto di svolta cruciale. Stage e apprendistati hanno messo le donne in contatto con ambienti tecnici reali, ma anche con aspettative legate al genere. Diverse intervistate hanno descritto di essere state inizialmente escluse da compiti sul campo o da responsabilità tecniche, non per discriminazione esplicita, ma a causa di basse aspettative rispetto alla capacità fisica o a presunte preferenze.

La perseveranza, formatrici e formatori di supporto e opportunità di dimostrare le proprie competenze sono stati fattori chiave di successo. Le donne a cui sono state infine affidate responsabilità tecniche hanno riferito un aumento della fiducia in sé e un più forte senso di appartenenza al settore.

Storia 2 – Dall'istruzione all'occupazione: affrontare la cultura del luogo di lavoro

(Narrazione composita basata sulle interviste dell'azione T2.2 con donne professioniste in Italia e Grecia)

Le donne intervistate in Italia e Grecia hanno sottolineato che la transizione dall'istruzione all'occupazione è stata una delle fasi più difficili del loro percorso. Sebbene le istituzioni educative promuovessero sempre più l'uguaglianza in linea di

principio, le culture del luogo di lavoro nel settore dell'energia pulita rimanevano spesso dominate dagli uomini.

Le intervistate hanno riferito di aver incontrato forme di micro-sessismo, tra cui:

- messa in discussione della competenza tecnica;
- presupposti secondo cui le donne sarebbero più adatte a ruoli amministrativi o comunicativi;
- accesso limitato a posizioni decisionali o a compiti sul campo.

La maternità e le responsabilità di cura sono state ripetutamente identificate come barriere strutturali allo sviluppo professionale. Diverse donne hanno descritto i luoghi di lavoro nel settore dell'energia come rigidi, con orari lunghi e adattamenti limitati rispetto alle responsabilità di cura.

Nonostante queste sfide, il mentoring – sia formale sia informale – è emerso come un fattore facilitante decisivo. Le donne che avevano accesso a supervisori di supporto o a reti di colleghe e colleghi hanno riferito maggiore resilienza e continuità professionale. In alcuni casi, le stesse intervistate sono diventate mentori o promotrici di iniziative volte a sostenere altre donne nelle professioni verdi.

Storia 3 – Visibilità, modelli di ruolo e il potere della rappresentazione

(Narrazione composita basata sulle interviste dell'azione T2.2 realizzate in tutti i Paesi partner; questa storia si concentra meno su un singolo percorso educativo e più su un tema trasversale, ripetutamente evidenziato dalle intervistate in tutti i Paesi.)

In tutti i contesti nazionali, le donne hanno sottolineato l'assenza di modelli femminili visibili durante la loro formazione e nelle prime fasi della carriera. Il settore dell'energia pulita era ampiamente percepito come dominato dagli uomini, sia nell'immaginario sia nella cultura organizzativa.

Le intervistate hanno dichiarato in modo concorde che vedere donne in ruoli tecnici e di leadership – anche solo occasionalmente – aveva un forte effetto motivante. La visibilità ha contribuito a normalizzare la presenza delle donne e a contrastare i dubbi interiorizzati rispetto alla propria appartenenza.

Diverse donne hanno raccontato di essere diventate successivamente loro stesse modelli di ruolo, spesso senza averlo cercato. Il fatto di essere avvicinate da studentesse o colleghi più giovani ha messo in evidenza l'importanza della rappresentazione: non come storie di successo eccezionali, ma come professioniste ordinarie.

Questo effetto di «visibilità» – quanto il lavoro di una professionista appare ed è riconosciuto – era strettamente collegato a iniziative di mentoring, visite nelle scuole e collaborazioni tra enti educativi e industria. Dove tali iniziative esistevano, le donne hanno riferito una maggiore apertura tra le ragazze nel considerare percorsi professionali nel settore dell'energia pulita.

Storia 4 – Sistemi educativi: neutrali sulla carta, attraversati da dinamiche di genere nella pratica

(Narrazione composita basata sulle interviste dell'azione T2.2 con professionisti dell'IFP e donne professioniste)

Sia le donne sia i professionisti dell'istruzione hanno descritto sistemi educativi formalmente neutrali rispetto al genere, ma non sufficientemente attenti al modo in cui il genere opera nella pratica quotidiana. In molte istituzioni esistevano piani per l'uguaglianza, ma il loro impatto dipendeva in larga misura dall'impegno individuale, più che da un'applicazione sistemica.

L'orientamento professionale è stato ripetutamente individuato come un punto debole. Spesso l'orientamento iniziava troppo tardi e raramente metteva esplicitamente in discussione gli stereotipi di genere. Docenti e consulenti sono stati descritti come attori importanti, ma non sempre dotati di formazione sulla sensibilizzazione alle questioni di genere.

Le intervistate hanno sottolineato che la pedagogia inclusiva e la distribuzione consapevole dei compiti nei laboratori potrebbero fare una differenza concreta. Quando i docenti garantivano attivamente l'accesso equo delle ragazze ai compiti tecnici, la loro partecipazione e la loro fiducia aumentavano.

4. Che cosa ci dicono queste storie sull'istruzione e la formazione

Da tutte le narrazioni emerge un messaggio coerente: la sottorappresentazione delle donne nei settori dell'energia pulita non è dovuta a mancanza di interesse, motivazione o capacità, ma a condizioni strutturali e culturali che plasmano le scelte educative e le opportunità professionali.

4.1 Ostacoli ricorrenti in tutte le storie

Diversi ostacoli emergono ripetutamente nei contesti nazionali di tutti i Paesi partecipanti:

- **orientamento professionale tardivo o insufficiente**, che spesso non riesce a mettere in discussione gli stereotipi di genere e a presentare l'energia pulita come un'opzione praticabile per le ragazze;
- **ambienti educativi formalmente neutri ma che nella pratica lasciano spazio a dinamiche di genere**, in cui la distribuzione dei compiti, le aspettative e le norme informali favoriscono gli studenti maschi;
- accesso limitato al mentoring e ai modelli di ruolo, **nonché mancanza di una rappresentazione femminile visibile nel settore**, soprattutto durante l'istruzione e le prime fasi della carriera;
- **culture organizzative a prevalenza maschile**, specialmente nei ruoli tecnici e sul campo, che possono scoraggiare la perseveranza e l'avanzamento.

È importante notare che questi ostacoli raramente sono vissuti come esclusione esplicita. Al contrario, operano attraverso pratiche quotidiane, basse aspettative e assenza di strutture di supporto.

4.2 Fattori facilitanti e pratiche di empowerment

Allo stesso tempo, le storie mettono in luce alcuni chiari fattori che favoriscono l'empowerment:

- **docenti e formatori capaci di offrire supporto** e che assicurano consapevolmente pari accesso ai compiti tecnici e alle opportunità di apprendimento;
- **esperienze significative di apprendimento basato sul lavoro (WBL)** che consentono alle donne di dimostrare competenze e costruire un'identità professionale;
- **relazioni di mentoring** (orientamento/accompagnamento), formali o informali, che offrono orientamento, conferma e resilienza;
- **coinvolgimento motivato da uno scopo**, in particolare quando l'energia pulita viene presentata come contributo alla sostenibilità e al beneficio sociale.

Questi fattori spesso compensano le lacune sistemiche, ma il loro impatto è più forte quando sono istituzionalizzati e non dipendono dalla buona volontà dei singoli individui.

4.3 Dalla perseveranza individuale alla responsabilità sistemica

Nel complesso, queste storie rafforzano una constatazione centrale dello STAR Girls Blueprint (D2.1): un cambiamento duraturo non deriverà dall'incoraggiare le ragazze ad adattarsi ai sistemi esistenti, ma dalla trasformazione di tali sistemi affinché diventino più aperti, inclusivi e capaci di riflettere percorsi diversi.

Le istituzioni educative e formative svolgono un ruolo decisivo in questa trasformazione. Piccoli cambiamenti nella pedagogia, nell'orientamento e nella cultura organizzativa possono influenzare in modo significativo chi sente di avere il diritto di appartenere ai percorsi dell'energia pulita.

5. Ispirazione per la pratica nell'IFP

Le storie presentate in questa pubblicazione non intendono funzionare come narrazioni isolate, ma come prospettive pratiche attraverso cui i professionisti dell'istruzione e della formazione, i decisori politici e gli attori del settore possono riflettere sui propri ruoli e ambienti. Letta nel suo insieme, la raccolta mostra come le pratiche quotidiane nei sistemi IFP possano rafforzare o mettere in discussione i percorsi segnati dal genere nel settore dell'energia pulita.

Questa sezione trasforma le idee emerse dalle storie in orientamenti ispirativi per la pratica, con particolare attenzione a docenti, formatori, professionisti dell'orientamento e istituti IFP.

5.1 Che cosa possono fare diversamente docenti e formatori

In tutte le storie, docenti e formatori emergono come protagonisti. Anche quando non vi è discriminazione esplicita, sottili scelte pedagogiche determinano chi sente di avere il diritto di partecipare pienamente agli ambienti di apprendimento tecnico.

Le storie suggeriscono che docenti e formatori possono fare una differenza concreta:

- garantendo pari accesso ai compiti tecnici durante le attività pratiche, invece di assegnare inconsapevolmente alle ragazze ruoli organizzativi o di supporto;
- incoraggiando esplicitamente le ragazze a lavorare con attrezzature, risolvere problemi e assumere ruoli di leadership nel lavoro di gruppo;

- rendendo trasparenti gli obiettivi di apprendimento e le aspettative, riducendo la dipendenza da norme informali che spesso favoriscono gli studenti già a proprio agio negli ambienti tecnici;
- integrando esempi e applicazioni legati all'energia pulita che collegano le competenze tecniche alla sostenibilità e all'impatto sociale, aspetto che molte donne hanno descritto come motivante.

Queste pratiche non richiedono progetti separati "sul genere", ma piuttosto una riflessione consapevole sulle routine didattiche quotidiane.

5.2 Ripensare l'orientamento professionale

Le testimonianze rivelano in modo coerente che l'orientamento professionale è una leva cruciale ma sottovalutata. Spesso l'orientamento veniva fornito tardi, era ricco di informazioni ma povero di riflessione, e raramente affrontava esplicitamente gli stereotipi legati al genere.

Orientamenti ispirativi per la pratica dell'orientamento includono:

- presentare le professioni nel settore dell'energia pulita prima che le aspettative legate al genere si consolidino;
- presentare l'energia pulita come un settore multidimensionale, che comprende ruoli tecnici, digitali, analitici e orientati alla società;
- affrontare apertamente gli stereotipi, invece di presumere che la neutralità sia sufficiente;
- coinvolgere famiglie e caregiver nelle attività di orientamento, soprattutto quando le aspettative sociali influenzano fortemente le scelte delle ragazze.

Quando l'orientamento aiuta le ragazze a immaginarsi in ruoli nel settore dell'energia pulita, amplia la gamma di futuri che esse considerano possibili.

5.3 Mentoring e modelli di ruolo come pratiche strutturate

Il mentoring e la visibilità rientrano tra i fattori facilitanti più forti emersi dalle storie. Tuttavia, le narrazioni mostrano anche che l'esposizione informale o occasionale non è sufficiente.

Le pratiche di mentoring efficaci che emergono dalle storie includono:

- schemi di mentoring istituzionalizzati che colleghino studenti e studentesse con donne professioniste del settore dell'energia pulita;
- mentoring tra quasi pari, in cui ex studenti o studenti senior supportano gruppi più giovani;

- mentoring che non riguardi solo le competenze tecniche, ma anche l'adattamento alle culture del luogo di lavoro, la fiducia in sé e la resilienza;
- evitare di rappresentare le donne come casi eccezionali e, al contrario, normalizzare percorsi professionali diversi.

Il mentoring ha il massimo impatto quando è continuativo, sostenuto e riconosciuto come parte dell'ecosistema educativo.

5.4 Creare una cultura inclusiva nei centri IFP e nei luoghi di lavoro

Diverse testimonianze evidenziano il divario tra politiche formali di uguaglianza ed esperienze quotidiane. Le culture inclusive si costruiscono attraverso pratiche coerenti, non attraverso dichiarazioni di intenti.

Le testimonianze sottolineano l'importanza di:

- regole chiare sul comportamento rispettoso in aula, nei laboratori e negli ambienti di apprendimento basato sul lavoro (WBL);
- collaborazione tra centri IFP e imprese per garantire ambienti WBL inclusivi;
- preparazione di mentori e supervisori sul luogo di lavoro per sostenere studenti e studentesse con background e bisogni diversi;
- meccanismi di feedback e riflessione che permettano agli studenti di esprimere preoccupazioni senza timore di stigmatizzazione.

Allineando cultura educativa e cultura lavorativa, i sistemi di istruzione e formazione professionale (IFP) possono ridurre il rischio che le ragazze abbandonino prematuramente i percorsi in momenti di transizione critici.

5.5 Dall'ispirazione al cambiamento sistemico

Nel complesso, le storie sottolineano che l'ispirazione da sola non basta. Sebbene l'incoraggiamento individuale possa sostenere la perseveranza, la responsabilità sistemica è necessaria per garantire che la partecipazione delle ragazze ai percorsi dell'energia pulita non dipenda da una resilienza eccezionale. Questo cambiamento richiede impegno istituzionale, non soltanto buona volontà personale.

Per i sistemi IFP, ciò significa integrare pratiche inclusive:

- nella formazione e nello sviluppo professionale dei docenti;
- nei quadri di orientamento;
- nelle partnership con l'industria;
- e nei processi di qualità istituzionale.

In questo modo, l'ispirazione diventa un catalizzatore del cambiamento strutturale e non un suo sostituto.

6. Conclusioni

Le storie presentate in questa pubblicazione rivelano sia la persistenza delle barriere legate al genere sia il potenziale trasformativo di ambienti educativi di supporto. In tutti i Paesi e nei rispettivi contesti nazionali, le esperienze delle donne convergono sulla stessa conclusione: alle ragazze non mancano né le capacità né la motivazione per intraprendere una carriera nel settore dell'energia pulita. Al contrario, i sistemi di istruzione e formazione spesso non riescono a garantire loro lo spazio necessario per farlo.

I docenti IFP, i formatori, i decisori politici e i professionisti dell'orientamento emergono come attori chiave del cambiamento. Attraverso pratiche pedagogiche inclusive, orientamento personalizzato e creazione di ambienti di apprendimento di supporto, possono mettere in discussione gli stereotipi e ampliare la gamma di futuri che le ragazze considerano realizzabili.

Allo stesso tempo, istituzioni e datori di lavoro condividono questa responsabilità. Mentoring, apprendimento basato sul lavoro inclusivo e modelli di ruolo visibili **non sono componenti opzionali, ma elementi essenziali di una transizione equa ed efficace verso l'energia pulita.**

Traducendo le evidenze di ricerca in esperienze vissute, questa pubblicazione mira a contribuire a un cambiamento di prospettiva: dal considerare le ragazze come eccezioni nei settori tecnici al riconoscerle come componenti integranti della forza lavoro nel settore dell'energia pulita. Rendere visibili i percorsi delle donne non è solo una questione di ispirazione: è un passo verso il cambiamento strutturale.

7. Allegati

Allegato 1 – Dimensioni dell'istruzione e della formazione rappresentate nelle storie

La presente pubblicazione analizza i percorsi delle donne verso il settore dell'energia pulita e rinnovabile attraverso una serie di dimensioni dell'istruzione e della formazione definite nel contesto del progetto STAR Girls ed esplorate nell'ambito dell'azione T2.2. Ogni storia illustra gli effetti positivi e/o negativi di tali dimensioni, così come vissuti dalle intervistate. Gli elementi presentati di seguito possono funzionare sia come fattori facilitanti sia come fattori ostacolanti, a seconda del contesto. La tabella riflette il modo in cui queste dimensioni sono vissute nella pratica, come illustrato nelle storie.

Dimensione	Rappresentazione nelle storie
Curricula e contenuti di apprendimento	Pertinenza dei contenuti tecnici, equilibrio tra teoria e pratica, collegamento con la sostenibilità e le applicazioni nella vita reale.
Docenti e formatori	Ruolo di incoraggiamento o neutralità, distribuzione dei compiti durante le attività pratiche, impatto sulla fiducia in sé e sulla partecipazione.
Orientamento professionale	Tempistica e qualità dell'orientamento, assenza di orientamento sensibile al genere, limitata visibilità dei percorsi verso l'energia pulita.
Mentoring e modelli di ruolo	Mancanza di modelli durante l'istruzione, importanza del mentoring per la perseveranza e il progresso.
Apprendimento basato sul lavoro (WBL)	Stage e apprendistati come punti di transizione critici, accesso a compiti tecnici, aspettative nel luogo di lavoro.
Cultura scolastica e del luogo di lavoro	Esperienze di isolamento o inclusione, ambienti dominati dagli uomini, norme informali.
Stereotipi legati al genere	Pregiudizi relativi all'idoneità, alle capacità fisiche, alla leadership e all'identità professionale.

Strutturando le descrizioni attorno a queste dimensioni, la pubblicazione aiuta docenti e professionisti dell'orientamento a individuare gli ambiti in cui azioni mirate possono avere il maggiore impatto.

Partner del progetto

Cofinanziato dall'Unione europea

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore/degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura. Né l'Unione europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili per essi. Numero del progetto: 101196009.