DOI: 10.3280/for2024-003oa19285
FOR

Formare alla Parità di genere. L'esperienza della consulenza nel percorso verso la Certificazione

Ilaria Trainito

L'UNI/PdR 125:2022[1] ha fornito un potente input per dedicare un'attenzione formativa privilegiata ad una serie di tematiche cruciali per garantire un'evoluzione culturale sui temi delle Pari Opportunità. Pillole e-learning, sessioni rivolte al management, percorsi strutturati sulla decostruzione degli stereotipi, sul linguaggio inclusivo e la prevenzione delle molestie trovano spazio nei piani formativi di numerose Aziende. Ma la formazione si esaurisce nel perimetro di queste aule?

Storie di sinergie ed *empowerment*

Prima T&C, società di formazione e consulenza, sente lo stimolo di raccontare una storia diversa, che capta e valorizza preziosi istanti formativi all'interno di processi ancor più articolati.

La storia della consulenza nel percorso verso la certificazione per la parità di genere. Una storia fatta di interrogativi, approfondimenti, sforzi, fitti scambi di mail, call improvvise, riunioni cadenzate, sorprendenti sinergie e traguardi condivisi. Una storia che, spesso, inizia partendo da



una gap analysis, che richiede all'organizzazione di raccontarsi: "*capiamo insieme a che punto siete, lavoriamo per comprendere se le vostre prassi si allineano ai requisiti tecnici e che cosa vi manca*". Ecco che, in quella fase, è già vivo un primo momento formativo: ci si attende che la consulenza ponga le giuste domande per acquisire le informazioni necessarie, ma in realtà lo scambio è molto più fertile. Avanzare quesiti significa spiegarne il significato, ragionare insieme punto per punto, incontro dopo incontro, sugli indicatori e le necessità normative. Questo è il momento della storia in cui, molte volte, i referenti aziendali diventano consapevoli dell'ampia mole di lavoro che attende.

Le linee guida iniziano ad acquisire una forma, seppur ancora sfumata, affiancate però da una sensazione di smarrimento: "*ti sto seguendo ma sai, a parte qualche webinar, partivo da zero... non mi aspettavo di dover toccare tutti questi aspetti*!".

È così che, mese dopo mese, l'intervento consulenziale si trasforma in una fabbrica di nuove competenze. Se l'organizzazione aveva assegnato il progetto ad uno o pochi referenti, spesso HR, in poco tempo gli stessi comprendono l'importanza di coinvolgere colleghi e colleghe afferenti a sotto-funzioni specifiche o altre aree. Alla consulenza giungono domande, documenti e dati da svariati interlocutori che progressivamente salgono a bordo, si interessano, si accendono proattivamente.

Il giorno dell'audit il consulente non è più l'unico esperto di parità di genere. Accompagna un team efficace, in apprendimento continuo, che sa muoversi agilmente tra evidenze e nuove procedure. Quel team sente direttamente l'esigenza di pianificare nuovi processi formativi, non soltanto per rispondere ai requisiti, ma per attivare, a cascata, la competenza di *tutto* il Personale. Quel referente inizialmente disorientato di fronte al sistema di gestione afferma: "*adesso lo sento mio*". Il reale traguardo è questo, oltre all'ottenimento della certificazione. Prima T&C nell'anno appena concluso ha supportato, nel percorso verso questo obiettivo, varie piccole, medie e grandi imprese, le vere protagoniste di questa storia. È grazie a loro se questo processo formativo "alternativo" può innescare stimoli profondi, capaci di fare la differenza.

Ilaria Trainito
Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, è consulente e formatrice nell'ambito della Parità di genere, del benessere organizzativo e dello sviluppo delle competenze trasversali. Esperta in valutazione e gestione dei rischi psicosociali. E-mail: trainito@webprima.it.

Copyright © FrancoAngeli
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License. For terms and conditions of usage please see:
http://creativecommons.org

1 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che richiede l'adozione di specifici KPI.