



# DIDAKTISCHES KONZEPT

## Projektergebnis 2

PROJEKTNUMMER

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTOR

JONATHAN COOPERATIVA SOCIALE

**bit** *schulungcenter*  
member of bit group

**sbtcc**  
Danışmanlık  
National Board Training and Consultancy



  
**JONATHAN**  
COOPERATIVA SOCIALE



  
Co-funded by  
the European Union

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>1 DIE GRÜNE WIRTSCHAFT ZWISCHEN POTENZIAL UND KRITISCHEN FRAGEN .....</b>	<b>6</b>
1.1 Grüne Wirtschaft, Berufe und Kompetenzen: Stand der Entwicklung.....	6
1.1.1 Grüne Wirtschaft .....	6
1.1.2 Europäische Politik.....	7
1.1.3 Grüne Wirtschaftssektoren.....	8
1.1.4 Grüne Kompetenzen .....	10
1.2 Orientierung und Wahrnehmung der grünen Wirtschaft durch die Bildungsanbieter. Eine qualitative Analyse. ....	12
1.3 Green Economy zwischen Potenzial und kritischen Fragen.....	13
1.3.1 Die Bedeutung eines Paradigmenwechsels: von der braunen zur grünen Wirtschaft ..	13
1.3.2 Greenwashing und Ursache-Wirkungs-Beziehungen .....	14
1.3.3 Für eine neue Vision der Wirtschaft .....	16
<b>2 ORIENTIERUNG, GESCHLECHT UND NACHHALTIGKEIT - DREI UNVERMEIDBARKEITEN.....</b>	<b>18</b>
2.1 Für eine "aktivistische" Orientierung. Worum sollte es bei der Orientierung im 21st Jahrhundert gehen? .....	18
2.2 Die Geschlechterdimension auf dem Arbeitsmarkt: der Ansatz "eintreten, bleiben, zählen"	20
2.2.1 Europäische Politik.....	20
2.2.2 Geschlecht. Naturgemäße Diskriminierung oder Analysekategorie?.....	21
2.2.3 Diskriminierung beim Zugang: Formative Geschlechtersegregation.....	23
2.2.4 Unterscheidung in der Beständigkeit: Sticky Floor und Glass Ceiling.....	25
2.2.5 Frauen und grüne Wirtschaft.....	26
2.2.6 Die Bedeutung von Gender Studies für die Berufsorientierung .....	27
2.3 Nachhaltigkeit: eine integrierte Definition .....	29
<b>3 OPERATIVE UND METHODISCHE VORGEHENSWEISE.....</b>	<b>30</b>
3.1 Methodischer Weg für junge Frauen: Mikro-, Meso- und Makroebene.....	30
3.2 Einige mögliche operative und methodische Wege.....	33
3.2.1 Kompetenz-Mentoring.....	33
3.2.2 Empowerment mit Gruppen von Mädchen.....	34
3.2.3 Erhöhte Sichtbarkeit .....	35
3.2.4 Erlebnispädagogische Aktivitäten.....	35
3.2.5 Authentische Aufgaben .....	36
3.2.6 ADVP - Aktivierung der beruflichen und personellen Entwicklung .....	37

3.2.7	Design Thinking .....	38
3.2.8	E-Learning Material.....	40
<b>4</b>	<b>TOOLS FÜR DIE BEWERTUNG.....</b>	<b>41</b>
4.1	Bewertung des Orientierungsdesigns .....	41
4.2	Bewertung der Veränderungen bei jungen Frauen .....	43
<b>5</b>	<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN .....</b>	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>BIBLIOGRAPHIE, SITOGRAFIE UND RESSOURCEN .....</b>	<b>46</b>

## EINLEITUNG

*"Junge Leute, die Erde gehört euch in ihrer ganzen Fülle.*

*Wir brauchen Sie jetzt mehr denn je.*

*Sei die Brise des Wandels, deine Zeit ist gekommen".*

Winston Churchills aufrüttelnde Worte wurden in den ersten Jahrzehnten des letzten Jahrhunderts gesprochen und sind auch heute noch von relevanter Bedeutung.

**Wenn man über die Stärkung der Rolle der Frau in der grünen Wirtschaft spricht, ohne Gefahr zu laufen, in sterile grüne oder rosa Wäsche zu verfallen<sup>1</sup>, bedeutet dies, über Veränderung zu sprechen.** Ein Wandel, der sich in einem energischen und strukturellen Kurswechsel in Bezug auf die Definition und die Ziele von Entwicklung sowie die Methoden zu ihrer Verwirklichung, in einer damit einhergehenden Umgestaltung der Macht und ihrer Protagonistinnen und Protagonisten innerhalb der braunen Ökonomie<sup>2</sup> der neoliberalen Ansätze manifestiert.

Bei der Vorstellung des Berichts über die menschliche Entwicklung 2020 erklärte Achim Steiner, der Leiter des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen: *"Die Zerstörung hat globale Ausmaße angenommen, und zwar in einer noch nie dagewesenen, synchronen Weise, so dass wir den Index der menschlichen Entwicklung, der zum ersten Mal seit 30 Jahren rückläufig ist, aktualisieren und unsere Wirtschafts- und Sozialmodelle neu überdenken müssen. Jede Krise bringt eine Chance mit sich, die die Verantwortlichen der Welt ergreifen müssen."*

**Das Projekt "Women4Green. Women in Power for a Green Economy" geht davon aus, dass wirkliche Veränderungen und positive Auswirkungen nur und ausschließlich dann geschaffen**

---

<sup>1</sup> Dies ist ein kritischer Begriff, der sich auf die Praxis bezieht, wo versucht wird, von der angeblichen Unterstützung für LGBTQ+-Rechte zu profitieren. Oft wird diese Profilierung Möglichkeit genutzt, Profit zu machen oder von einer eigenen Agenda abzulenken

<sup>2</sup> Eine braune Wirtschaft ist eine Wirtschaft, in der das Wirtschaftswachstum weitgehend von umweltzerstörenden Aktivitäten abhängt, insbesondere von fossilen Brennstoffen wie Kohle, Öl und Gas.

**werden können, wenn die Ziele der Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit und Inklusion integriert und Hand in Hand gehen.** Die bloße Aussicht auf eine Zunahme der Arbeitsplätze in der grünen Wirtschaft (ILO 2019) reicht für das Projekt der Inklusion und Chancengleichheit nicht aus, wenn es nicht mit einer rechtzeitigen Reflexion über die Ursachen einhergeht, die im sozioökonomischen Kontext den Zugang, die Dauerhaftigkeit und die Entwicklung der Präsenz von Frauen eingeschränkt haben. Wie wir weiter unten ausführen werden, **müssen wirksame Praktiken zur Orientierung in der Grünen Wirtschaft die Integration von Mikro- (Selbstwahrnehmung junger Frauen), Meso- (in Beziehungen mit Berufsberatung und innerhalb von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen) und Makrodimensionen (in der öffentlichen Politik und der Gestaltung von Dienstleistungen) beinhalten.**

Unter dieser Prämisse wird dieses "Didaktische Konzept" vorgestellt, welches das Ergebnis Nr. 2 des Projekts "**Women4Green - Women in Power for a Green Economy**" darstellt, **das darauf abzielt, das Interesse und Engagement junger Frauen für eine grüne Karriere zu wecken und gleichzeitig das sozioökonomische Umfeld zu fördern, damit es gerecht und integrativ wird.**

**Dieses didaktische Konzept richtet sich insbesondere an diejenigen, die in den Bereichen Berufsberatung, Ausbildung und Personalbeschaffung tätig sind und die durch die Integration dieser Themen in ihre berufliche Praxis zu den gewünschten Veränderungen beitragen können.**

Das didaktische Konzept zielt also darauf ab, theoretisches und praktisches Wissen zu erweitern, um Strategien für den Umgang mit dem Thema Green Jobs zu unterstützen und zu aktivieren.

Das Dokument ist in thematische Bereiche unterteilt, die zunächst eher theoretisch sind und dann mit einer Reihe operativer und methodischer Ansätze zur Entwicklung von Wegen für die Stärkung der Rolle der Frau durch Beratung abschließen.

Um die Wirkung zu verstärken, ermutigen wir die Leserinnen und Leser, das Material in einem breiten Bildungskontext zu verwenden und Informationen über die Projektergebnisse, die auf der Projektwebsite <https://women4green.eu/> verfügbar sind, zu teilen und zu verbreiten. Der Open-Source-Zugang zu allen Projektergebnissen wird für mindestens 5 Jahre nach Abschluss des Projekts gewährleistet.

Dieses Didaktische Konzept ist in 4 Sprachen verfügbar: Deutsch, Italienisch, Türkisch und Englisch. Es kann in andere Sprachen übersetzt und an andere Bildungskontexte außerhalb der Jugendarbeit angepasst werden. Die Weiterverwendung dieses Materials ist unter Angabe der Quelle gestattet. Das Projekt "Women4Green" wurde durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union, Leitaktion 2 - Strategische Partnerschaft im Jugendbereich, kofinanziert.

Besonderer Dank gilt der Universität Padua und dem Organisationsteam des Postgraduiertenkurses "Orientierung und Berufsberatung für Inklusion, Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit" (Jg. 2021-2022) für die Unterstützung bei der Realisierung dieses Werkes und die Anregung einer tiefgreifenden und aktiven Reflexion über die grüne Wirtschaft und den Prozess der Orientierung junger Frauen.

# 1 Die grüne Wirtschaft zwischen Potenzial und kritischen Fragen

## 1.1 Grüne Wirtschaft, Berufe und Kompetenzen: Stand der Entwicklung

### 1.1.1 Grüne Wirtschaft

Das Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) definiert eine grüne Wirtschaft als eine Wirtschaft, die "eine Verbesserung des menschlichen Wohlergehens und der sozialen Gerechtigkeit zum Ziel hat, während sie gleichzeitig Umweltrisiken und geologische Defizite deutlich reduziert"<sup>3</sup>.

Der Begriff "grüner" oder "ökologischer Übergang" bezeichnet somit den Übergang bzw. die Umstellung von einem umweltschädigendem Produktionssystem unter dem Gesichtspunkt der Ressourcenausbeutung und Umweltverschmutzung (die so genannte "braune Wirtschaft") auf ein nachhaltigeres Modell für ökologische und soziale Nachhaltigkeit.

Globale Krisen (in den Bereichen Umwelt, Soziales und Gesundheit, Geopolitik und Wirtschaft) erfordern ein radikales Überdenken von Entwicklungsparadigmen, die die öffentliche Politik und Geschäftsmodelle in allen Sektoren verändern können.

Daher steht der ökologische Übergang heute im Mittelpunkt der globalen politischen Debatte mit dem Ziel, einen Veränderungsprozess zu erreichen, der zu einer integrativen und nachhaltigen Entwicklung führt.

Diese Mission muss es ermöglichen, die Klimakrise zu bewältigen, indem der ökologische Fußabdruck verringert oder auf Null reduziert wird und ein sozioökonomisches Modell der Gleichheit und der sozialen Gerechtigkeit aufgebaut wird.

---

<sup>3</sup> UNEP, "Auf dem Weg zu einer grünen Wirtschaft: Pathways to Sustainable and Poverty Eradication - A Synthesis for Policy Makers", 2011. [www.unep.org/greeneconomy](http://www.unep.org/greeneconomy)

## 1.1.2 Europäische Politik

### EUROPÄISCHER GREEN DEAL 2019

Der "**European Green Deal**" (COM2019 640 Final, EU-Kommission, Brüssel, 11.12.2019) ist der im Dezember 2019 gestartete Plan der Europäischen Kommission, in dem ein Modell für nachhaltige Entwicklung durch saubere und digitale Technologien formell verabschiedet wird. Er weist den Weg für europäische Maßnahmen, die auf eine effiziente Ressourcennutzung durch den Übergang zu einer nachhaltigen und kreislauforientierten Wirtschaft, die Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und die Verringerung der Umweltverschmutzung abzielen.

### EUROPÄISCHE POLITIK - JÄHRLICHE STRATEGIEN FÜR EIN NACHHALTIGES WACHSTUM

Die jährlichen Strategien für nachhaltiges Wachstum sind politische Dokumente von höchster strategischer Bedeutung für die wirtschaftliche Koordinierung der Union: Sie fassen den Rahmen der laufenden europäischen Strategien zusammen, enthalten allgemeine Empfehlungen für die Politikentwicklung im kommenden Jahr und fordern die Mitgliedstaaten auf, kohärente nationale Reformen und Investitionen durchzuführen.

Im Strategiepapier "**Jahresstrategie für nachhaltiges Wachstum 2022**"<sup>4</sup> (COM2021 740 Final Brüssel, 24. November 2021) wird die Bedeutung der Koordination, Integration und Kohärenz zwischen den europäischen Politiken und Instrumenten und den nationalen Konjunktur- und Resilienz-Plänen betont.

Außerdem wird dargelegt, wie die **Wirtschaftstätigkeit zunehmend auf die vier Dimensionen der wettbewerbsfähigen Nachhaltigkeit, nämlich ökologische Nachhaltigkeit, Produktivität, Gerechtigkeit und makroökonomische Stabilität, ausgerichtet und integriert werden muss.**

Die Kommission entwickelt die vier Dimensionen nach Punkten und weist darauf hin, dass **sie nicht isoliert betrachtet werden sollten, da sie sich gegenseitig verstärken und ein gemeinsames Ziel**

---

<sup>4</sup> DI MARCO "*Crescita Sostenibile nel 2022: un'agenda oltre il pil per l'Ue*", Europa und die Agenda 2030 Rubrica Asvis - November 2021



**verfolgen: den Übergang zu einem nachhaltigen, widerstandsfähigen und integrativen Wirtschaftsmodell**, das durch die breitere Einführung und Übernahme digitaler und grüner Technologien ermöglicht wird, die dazu beitragen werden, Europa zu einem Vorreiter im Wandel zu machen.

## EUROPÄISCHE POLITIK - GESETZGEBUNGSTÄTIGKEIT

Im Dezember 2020 bekräftigten die europäischen Staats- und Regierungschefs das **Ziel, die Nettoemissionen bis 2030 um mindestens 55 Prozent zu reduzieren**, und am 29. Juli 2021 trat die **"Europäische Klimagesetzgebung"**<sup>4</sup> (EWG/EU-Verordnung Nr. 1119 vom 30. Juni 2021) in Kraft, die das verbindliche Ziel der Klimaneutralität in der Union bis 2050 festlegt und einen Rahmen für Fortschritte auf dem Weg zum allgemeinen Klimaanpassungsziel schafft.

Am 14. Juli 2021 wurde das so genannte **"Fit for 55"-Paket mit Legislativvorschlägen** vorgestellt (KOM2021 550 endgültig, Brüssel, 14.7.2021), das darauf abzielt, die EU mit durchgängigen Klima-, Energie-, Verkehrs- und Steuerregeln für den grünen Übergang auszustatten.

In der Mitteilung, in der das "Fit for 55"-Paket vorgestellt wird, weist die Kommission auf die Bedeutung der allgemeinen und beruflichen Bildung hin und nennt einige vorrangige Aktionsachsen: ein grüner Aktionsbereich im Rahmen des Erasmus+-Programms, die Entwicklung der Europäischen Koalition für Klimabildung und die Umsetzung der New Skills Agenda, wobei der Schwerpunkt auf den Zielen für grüne Kompetenzen liegt.

### 1.1.3 Grüne Wirtschaftssektoren

Nach Ansicht der Europäischen Kommission könnte der grüne Wandel bis 2030 1,2 Millionen neue Arbeitsplätze in der EU schaffen. Tatsächlich stimuliert die grüne Wirtschaft die Entwicklung und innovative Kombination von Technologien, Dienstleistungen und Fähigkeiten, wodurch neue und

multidisziplinäre Berufsprofile entstehen, deren Kompetenzen in den derzeitigen Bildungssystemen oft noch nicht vorhanden sind

Das ILO-UNEP definiert "grüne Arbeitsplätze" als alle Arbeitsplätze in der Landwirtschaft, der Industrie und im Dienstleistungssektor, die zur Erhaltung oder Verbesserung der Umwelt beitragen: nicht nur die Berufe, die direkt mit Nachhaltigkeit zu tun haben, sondern auch diejenigen, die mit der Effizienz, Qualität und Innovation von Waren und Dienstleistungen zu tun haben, die aus einer grünen Perspektive angeboten werden<sup>5</sup>.

Das Europäische Zentrum für Berufsbildung (CEDEFOP) veröffentlicht jährliche Berichte über Berufsprofilprognosen in der Europäischen Union. Die Ergebnisse stehen im Einklang mit dem Projektergebnis Nr. 1, "Katalog grüner Berufe und Fähigkeiten", in dem nationale Forschungsarbeiten aus Österreich, Italien, Schweden und der Türkei zusammengefasst und synthetisiert wurden.

Die von der grünen Wirtschaft am meisten betroffenen Sektoren sind:

- Umweltdienstleistungen und Ressourcenmanagement
- Energieeffizienz und Nachhaltigkeit
- Lebensmittel und Landwirtschaft
- Bauwesen und Stadterneuerung
- Mobilität und Verkehr
- Rechtliches und Zertifizierung
- Digitale und neue Technologien
- Bildung und Kultur
- Tourismus und Freizeit
- Nachhaltige Finanzen
- Chemie und Pharmazeutika

---

<sup>5</sup> ILO-UNEP Internationale Arbeitsorganisation <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

## 1.1.4 Grüne Kompetenzen

*KOMPETENZ wird verstanden als "die Fähigkeit, eine Aufgabe zu bewältigen, indem man in der Lage ist, die eigenen internen kognitiven, affektiven und willensmäßigen Ressourcen in Gang zu setzen und zu orchestrieren und die verfügbaren externen Ressourcen auf kohärente und fruchtbare Weise zu nutzen".*

(Pellery - 2004)

Der Übergang zu einer Wirtschaft, die auf sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit basiert, muss sich auf die Optimierung des Verbrauchs konzentrieren, anstatt ihn zu maximieren. Die Wertschöpfung muss durch die Pflege des Ökosystems und der Menschen und nicht durch deren Ausbeutung erfolgen. Die Definition von Kompetenz durch Pellery eignet sich daher gut, um zu beschreiben, was grüne Kompetenzen leisten müssen: die Fähigkeit, sich einer epochalen Herausforderung zu stellen, die die sozioökonomische Entwicklung durch die Bereitstellung der eigenen kognitiven, affektiven und volitionalen Ressourcen revolutionieren und umstrukturieren muss.

**Die Europäische Kommission hat eine Taxonomie (Klassifizierungssystem) von Kompetenzen für den grünen Übergang veröffentlicht, die entweder für Arbeitnehmende oder für Arbeitgebende (die diese Kompetenzen für den grünen Übergang benötigen) gelten.** Die in ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) enthaltene Liste umfasst 381 Kompetenzen, 185 Wissenskonzepte und 5 transversale Fähigkeiten, die auf einem zunehmend grünen Arbeitsmarkt als relevant angesehen werden.

Die mehrsprachige Klassifikation ESCO<sup>6</sup> ermöglicht es, Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe, die für den EU-Arbeitsmarkt und die allgemeine und berufliche Bildung relevant sind, zu identifizieren und zu klassifizieren, indem sie die Beziehungen zwischen den verschiedenen Konzepten aufzeigt.

---

<sup>6</sup> ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) ist eine von der Europäischen Kommission herausgegebene Taxonomie (Klassifikationssystem) von Fähigkeiten für den grünen Übergang. ESCO enthält Beschreibungen von 3008 Berufen und 13.890 mit diesen Berufen verbundenen Fähigkeiten, die in 28 Sprachen übersetzt sind (alle offiziellen EU-Sprachen sowie Isländisch, Norwegisch, Ukrainisch und Arabisch): <https://esco.ec.europa.eu/en>

Zu den Konzepten des "grünen Wissens" gehören Emissionsstandards und ökologische Grundsätze. Zu den "bereichsübergreifenden grünen Kompetenzen" gehören beispielsweise die Bewertung der Umweltauswirkungen des persönlichen Verhaltens, die Anwendung von Methoden zur Steigerung der biologischen Vielfalt und des Tierschutzes, die Durchführung von Energieaudits, die Messung der Nachhaltigkeit touristischer Aktivitäten sowie die Schulung von Mitarbeitenden in Recyclingprogrammen. Die Taxonomie hilft dabei, besser zu verstehen, welche Fähigkeiten für die Umsetzung eines erfolgreichen und gerechten grünen Übergangs auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind. Das Portal liefert Informationen darüber, welche Fähigkeiten und Wissenskonzepte für bestimmte Berufe wesentlich oder optional sind. Auf diese Weise hilft es bei der Identifizierung grüner Elemente, die in Berufsbildungsprogramme aufgenommen werden sollten, die auf diese Arten von Berufen vorbereiten.

In Women4Green, einem Projekt, das darauf abzielt, das Interesse und die Beteiligung junger Frauen an der grünen Wirtschaft zu aktivieren, sollte betont werden, dass das Konzept der „Kompetenzen“ *"nicht das Kapital eines Individuums darstellt, sondern das Vermögen der Umgebungen und Beziehungen, die sie ermöglicht haben, indem sie Lernen und erweiterte Möglichkeiten hervorgebracht haben"* (Nota und Soresi, 2018). Dies zeigt, dass Fähigkeiten nicht demokratisch verteilt werden, sondern das Ergebnis von sozialen Beziehungen und Kontexten sind, die nicht geschlechtsneutral sind, wie wir später sehen werden.

**Eine Orientierungspraxis, die zu einer gerechten und nachhaltigen Entwicklung beiträgt, muss daher Räume und Gelegenheiten schaffen, um diese Fähigkeiten zu erproben und sie als das Erbe aller zu verinnerlichen und nicht zu zertifizieren, um zu unterscheiden, wer es verdient und wer es nicht verdient<sup>7</sup>.**

---

<sup>7</sup> NOTA, SORESI, "Il contributo dell'orientamento all'Agenda 2030", Universität von Padua (2018)

## 1.2 Orientierung und Wahrnehmung der grünen Wirtschaft durch die Bildungsanbieter. Eine qualitative Analyse.

Im Rahmen der ersten Projektaktivitäten von "**Women4Green. Women in Power for a Green Economy**" wurden in jedem Partnerland Desk Research durchgeführt, Fragebögen ausgeteilt und Fokusgruppen in jedem Partnerland (Österreich, Italien, Schweden und Türkei) organisiert, an denen insgesamt 115 Fachpersonen sowie Berufsberatungs- und Orientierungsstellen teilnahmen. Ziel dieser ersten Konsultationen war es, das Wissen und die Wahrnehmungen der strategischen Akteurinnen und Akteure bei der Entwicklung des Schwerpunkts auf grüner Wirtschaft und grünen Arbeitsplätzen zu sammeln und zu bewerten.

Es ergab sich ein relativ homogenes Bild mit wenigen nationalen Unterschieden. In allen Fokusgruppen wurde festgestellt, dass die Bedeutung der grünen Wirtschaft hoch eingeschätzt wird, aber gleichzeitig **wurde von unklaren und nur teilweise gemeinsamen Definitionen berichtet, von einer Vision der grünen Wirtschaft, die an eine Marktnische mit hochqualifizierten Fachleuten gebunden ist, und von einer Regierungspolitik, die nicht sehr kohärent und strukturell ist.**

**Die Mehrheit der Teilnehmenden ist sich einig, dass die grüne Wirtschaft einen strukturellen Wandel des Entwicklungsmodells herbeiführen muss**, der ökologische Nachhaltigkeit mit sozialer Gerechtigkeit verbindet, menschenwürdige Arbeitsplätze schafft und den ökologischen Fußabdruck auf Null reduziert.

Die weit verbreitete Auffassung ist, dass es nicht mehr ausreicht, umweltschädliche Inputs zu begrenzen, Abfälle zu recyceln und zu reduzieren, umweltfreundlich einzukaufen oder die Einstellung von jungen Menschen und/oder Frauen zu fördern, sondern dass ein radikaler und struktureller Kurswechsel erforderlich ist, der die wirtschaftlichen Annahmen in Frage stellt, die zu sozialer und ökologischer mangelnder Nachhaltigkeit führen.

**In Bezug auf die Situation der Zielgruppe wird berichtet, dass das persönliche Verhalten der jüngeren Generation sehr auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist, dass aber diese individuelle und tägliche Verantwortung nicht mit zukünftigen Möglichkeiten, Fähigkeiten und beruflichen Aktivitäten in Verbindung gebracht wird.**

**Es wird auch geteilt, dass die Unterrepräsentation von Frauen in der grünen Wirtschaft nicht auf natürliche Qualifikationsdefizite zurückzuführen ist, sondern dass sie vielmehr durch eine stereotype kulturelle Sichtweise behindert werden, die dazu führt, dass sie sich für einen bestimmten Bereich (Bildung und Beruf) besser geeignet sehen als für einen anderen und entsprechend wählen.**

Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass es historisch gesehen eine Unterscheidung zwischen "hard skills" (technisch und wissenschaftlich), die kulturell als männlich definiert werden und beruflich als nützlicher verstanden werden, sowie "soft skills" (sozial und psychologisch), die kulturell als weiblich definiert werden und sich beruflich als weniger nützlich erweisen sollen, gegeben hat.

Durch die Verknüpfung mit den im Fragebogen aufgeführten Qualifikationen kann die Herausforderung der grünen Wirtschaft diese Perspektive umkehren, indem sie allen Qualifikationen Sichtbarkeit, Wert und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Personen verleiht.

Auch aus diesen ersten qualitativen Erhebungen zu den Wahrnehmungen und Bedürfnissen der an der Beratung und Ausbildung Beteiligten geht hervor, **dass die Bildungs- und Berufsberatung aufgerufen ist, eine "aktivistische" Rolle des Engagements für den Aufbau nachhaltiger Zukünfte und Karrieren zu übernehmen, in denen der Beratungsweg nicht mehr individuell, linear und ermittlungsbasiert, sondern kollektiv, nachhaltig und generativ sein kann.**

## 1.3 Green Economy zwischen Potenzial und kritischen Fragen

### 1.3.1 Die Bedeutung eines Paradigmenwechsels: von der braunen zur grünen Wirtschaft

In den vorangegangenen Abschnitten wurde die Definition der Green Economy, und deren neu entstehende Sektoren, Berufe und neue grüne Kompetenzen, die durch den europäischen Rahmen gefördert werden, vorgestellt.

Der Übergang ist bereits im Gange und vergrößert den Raum, in dem kritisches Denken in Bezug auf traditionelle Wirtschaftsmodelle entwickelt werden kann, während kreative und operative Gedanken über mögliche nachhaltige, kreislaforientierte und integrative Szenarien angeregt werden. Die Stimme

und der Beitrag der jüngeren Generation sind daher in dieser historischen Phase von entscheidender Bedeutung, und die Herausforderung der Beratung besteht darin, zu wissen, wie man die persönliche Aktivierung im Hinblick auf kollektive Herausforderungen begleiten und anregen kann, ausgehend von einem rechtzeitigen Verständnis der globalen sozioökonomischen Dynamik.

Unsere traditionelle Wirtschaft (die so genannte "braune Wirtschaft") kann als ein linear strukturierter Prozess beschrieben werden, bei dem die Ausbeutung natürlicher Rohstoffe die Herstellung, den Vertrieb und den Verbrauch von Produkten ermöglicht, die zu Abfall werden, der nicht wiederverwendet werden kann.

Es ist daher notwendig, grüne Ressourcen und Fähigkeiten zu mobilisieren, um das mit der braunen Wirtschaft verbundene Paradigma radikal zu ändern, um in der globalen Wirtschaft wirklich etwas zu bewirken.

### 1.3.2 Greenwashing und Ursache-Wirkungs-Beziehungen

Anhand eines Beispiels von "Greenwashing" werden wir verstehen, wie wichtig es ist, diese Fähigkeiten zu entwickeln, um mit der eigenen Arbeit konkret zu einem wirklichen Wandel beizutragen, indem man den *falschen Erkenntnissen* (mit einem Zitat von Pasolini) dieser reformistischen Bestrebungen entgegenwirkt.

**Das Treccani Italian Encyclopedia Institute definiert Greenwashing als *"Kommunikations- oder Marketingstrategie von Unternehmen, Institutionen und Einrichtungen, die ihre Aktivitäten als ökologisch nachhaltig darstellen und versuchen, ihre negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu verschleiern"*.**

DER FALL ENI Venedig. ENI-diesel+ "grüner Diesel" wurde von 2016 bis 2019 in ganz Italien als umweltverträglicher Biokraftstoff beworben. Die Bioraffinerie von Eni in Venedig produziert seit 2014 hydriertes Pflanzenöl (HVO), das dem Dieselmotorkraftstoff zugesetzt wird, um die europäischen und nationalen Vorschriften für die Zusammensetzung mit Anteilen aus erneuerbaren Quellen zu erfüllen.

Im Jahr 2020 verarbeitete die Raffinerie in Venedig rund 220 Tausend Tonnen Rohstoffe, von denen 75 Prozent importiertes Palmöl waren. Die Wettbewerbs- und Marktaufsichtsbehörde verhängte deshalb eine Geldstrafe in Höhe von 5 Millionen Euro gegen ENI wegen "irreführender Geschäftspraktiken, die das Image eines organischen und erneuerbaren Dieselmotors verbreiteten".

Palmöl ist eine der am häufigsten verwendeten Zutaten in der Lebensmittel-, Kosmetik- und Kraftstoffindustrie, und seine Produktion ist in nur 20 Jahren um das Siebenfache gestiegen (von 10 Tonnen auf 70 Millionen)<sup>8</sup>. Diese wachsende Nachfrage hat dazu geführt, dass fast alle Primärwälder Indonesiens abgeholzt und verbrannt wurden, was die Artenvielfalt vernichtet und das Land zu einem der größten CO<sub>2</sub>-Emittenten der Welt macht<sup>9</sup>.

Dies sind wichtige Beispiele für "Ursache-Wirkung", um aufzuzeigen, wie das dysfunktionale Paradigma der braunen Wirtschaft wiederkehren kann, indem nur die Farbe und die Rhetorik geändert werden, aber ein Modell beibehalten wird, das Reichtum extrahiert und konsumiert, während es taub für die sozialen, ökologischen und kulturellen Schäden bleibt, die es verursacht. Die Entwicklung eines kritischen Bewusstseins und der Fähigkeit, die verschiedenen sozio-ökologischen Auswirkungen wirtschaftlichen Handelns zu entschlüsseln, ist daher das Kernstück jeder wirklich grünen Kompetenz. Wenn man weiß, wie man Fragen stellt und Auswirkungen vorhersagt, kann man neue innovative Nachhaltigkeitsstrategien entwickeln.

**Wie das Europäische Umweltbüro 2019 veröffentlicht hat, besteht die Gefahr darin, dass die Idee eines unbegrenzten Wirtschaftswachstums fälschlicherweise weiter verfolgt wird**, weil man glaubt, dass dies durch eine Verringerung der anthropogenen Auswirkungen auf die natürlichen Kreisläufe, den Abbau der Biokapazität und die nicht erneuerbaren Primärressourcen<sup>10</sup> möglich ist. Unbegrenztes Wirtschaftswachstum kann also nicht fortgesetzt werden, ohne den ökologischen und sozialen Druck zu erhöhen.

---

<sup>8</sup> Datenquelle INDEX MUNDI: [www.indexmundi.com](http://www.indexmundi.com)

<sup>9</sup> FOREST COVER ANALYZER: <https://www.wri.org/data/forest-cover-analyzer>

<sup>10</sup> LANZAVECCHIA, TELATIN "Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro" Herausgegeben von Soresi & Bertagna (2021)



### 1.3.3 Für eine neue Vision der Wirtschaft

Es bedarf also des Beitrags neuer und sich abzeichnender Visionen der Wirtschaftswissenschaften, die einen effektiveren Weg zu den global unterstützten Nachhaltigkeitszielen ermöglichen werden. Ein Zeichen dafür, dass sich die Zeiten ändern, ist sicherlich die Verleihung des Wirtschaftsnobelpreises 2019 an drei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Esther Duflo, Abhijit Banerjee und Michael Kremer), die aus unterschiedlichen Blickwinkeln dazu beigetragen haben.

Die britische Wirtschaftswissenschaftlerin Kate Raworth, die mit den Universitäten Oxford und Cambridge zusammenarbeitet, schlägt ein nachhaltiges Wirtschaftsmodell vor, das sie "The Doughnut Economy"<sup>11</sup> nennt. Darin definiert sie eine florierende Wirtschaft nicht als eine mit konstantem Wirtschaftswachstum, sondern als eine, in der die Grundbedürfnisse aller Menschen befriedigt werden können, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen einzuschränken und das Ökosystem zu schützen.

Orientierung und Bildung müssen daher darauf abzielen, die Neugier auf die Komplexität, den kritischen Geist und das Verständnis für die Ursache-Wirkungs-Beziehungen der braunen Wirtschaft zu fördern, indem sie, wie der Journalist P. Cacciari es ausdrückt, die Hoffnung stärken, dass *"diese außergewöhnliche Bewegung der jüngeren Generationen in der Lage sein wird, die Zusammenhänge zu verstehen, die die Zerstörung der Umwelt, den Geozid, den Biozid, den Ökozid mit der Ausübung wirtschaftlicher, militärischer und politischer Macht über die Welt verbinden. Aber das Verständnis wird nicht ausreichen. Es wird notwendig sein, damit zu beginnen, zu handeln, indem man dem Kapital Aktionsräume nimmt: Scholle für Scholle, Baum für Baum, Wald für Wald, Meer für Meer..."*.<sup>12</sup>

In Anlehnung an P. Cacciari sind wirtschaftliches Bewusstsein sowie persönliche und kollektive Aktivierung die wichtigsten Hebel für die Entwicklung von Fähigkeiten, **Bildungswegen und**

<sup>11</sup> RAWORTH "L'economia della ciambella: sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo", Herausgegeben von Edizioni Ambiente (2017)

<sup>12</sup> CACCIARI, "Il Sol dell'avvenire e l'avvenire del Sole", in Granello di Sabbia, n.42, 2019 p31

**Karrieren, die einen Wandel in Richtung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit bewirken können.**

## 2 Orientierung, Geschlecht und Nachhaltigkeit - drei Unvermeidbarkeiten

### 2.1 Für eine "aktivistische" Orientierung. Worum sollte es bei der Orientierung im 21st Jahrhundert gehen?

**Der Overshoot Day ist der Tag, der die Erschöpfung der erneuerbaren Ressourcen markiert, die die Erde innerhalb eines Kalenderjahres regenerieren kann. Das Datum ändert sich von Jahr zu Jahr, je nachdem, wie schnell die Ressourcen ausgebeutet werden. Im Jahr 2022 war der Overshoot Day der 28. Juli.<sup>13</sup> . Das extraktivistische Modell verbindet die Praktiken der Ausbeutung natürlicher Ressourcen eng mit denen der Menschen.**

Unser derzeit vorherrschendes **Wirtschaftsmodell basiert auf Extraktivismus und führt zu einer höheren Ausbeutung natürlicher Ressourcen, als die Ökosysteme in der Lage sind, Auswirkungen zu regenerieren.** Unser Wirtschaftssystem hat nicht nur ökologische Folgen, sondern trägt durch die Polarisierung der Wirtschaft auch zur Zunahme der Ungleichheit bei.

Nach Angaben von EUROSTAT ist mehr als ein Fünftel der europäischen Bürgerinnen und Bürger (92,4 Millionen Menschen) von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht<sup>14</sup> .

Nach der vom Forum für Ungleichheit und Vielfalt vorgeschlagenen Klassifizierung können Ungleichheiten sowohl wirtschaftlicher Art sein (Einkommensunterschiede und Unterschiede bei den materiellen Lebensbedingungen) als auch sozialer Art (Unterschiede beim Zugang zu und der Qualität von Grundversorgungsleistungen, bei der Nutzung von Sozialisations- und Kreativitätsräumen und bei der Nutzung von Gemeinschaftsgütern).

**Bei denjenigen, die von diesen Ungleichheiten betroffen oder bedroht sind, handelt es sich mehrheitlich um junge Menschen und Frauen als um erwachsene Männer.**

<sup>13</sup> EOD EARTH OVERSHOOT DAY Website: <https://www.overshootday.org/>

<sup>14</sup> EUROSTAT <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>

**Sehr oft wird den Bedingungen der Diskriminierung aufgrund von Unterschieden in Bezug auf Geschlecht, Alter, Fähigkeiten und Migrationshintergrund mit passiver sozialer Resignation begegnet, die sie noch verstärkt:**

- IN DER INDIVIDUELLEN DIMENSION

Bedingungen, die ein erhöhtes Risiko für die psychische und physische Gesundheit darstellen: erhöhte Exposition gegenüber riskanten Lebensstilen und erhöhtes Risiko für chronischen Stress, geringes Vertrauen und Demotivation sowie soziale Isolation;

- IM BEREICH DER SOZIALEN DIMENSION

Fortbestehen von weit verbreiteten Ansätzen der Akzeptanz und Unbeweglichkeit, in denen Ungleichheiten als gegeben, ja sogar als funktional für die Gesamtentwicklung verinnerlicht und allein durch individuelles Verhalten verursacht werden. Dies führt zur Erleichterung der Etikettierung und der Stereotypisierung des sozialen Denkens, indem die Menschen darauf hingewiesen werden, in ihrer "homogenen Gruppe" zu bleiben.

- IM BEREICH DER POLITISCHEN DIMENSION

Entwicklung einer auf Frauen und Jugendliche ausgerichteten Arbeitspolitik rein paternalistischer Art, in der das Abhängigkeitsverhältnis fortbesteht und gefördert wird.

Diese Elemente tauchen auch in den Ergebnissen der Befragungen durch die Fragebögen und Fokusgruppen im Rahmen des Women4Green-Projekts deutlich auf und bestätigen, dass *"die Fähigkeit, Bestrebungen zu fördern, nicht demokratisch in der Bevölkerung verteilt ist"*<sup>15</sup> : **Diejenigen, die in der Tat soziale Etikettierung, Selbstbeschuldigung, fehlenden Raum für Experimente und Autonomie erfahren, werden nicht in der Lage sein, ein Feld der Denkbarkeit des zukünftigen pluralen Selbst zu entwickeln, das offen für Veränderungen ist.**

Einsicht, Empörung, Anprangerung und Aktivismus sind notwendige Schritte zur Entwicklung des Ziels eines grünen Wachstums, das ökologische Nachhaltigkeit mit Chancengleichheit für alle verbindet, und

<sup>15</sup> Soresi, Nota *"L'orientamento e la progettazione professionale"*, Il Mulino

Ziele, die in jeder Praxis im Zusammenhang mit der beruflichen Orientierung und Planung neuer Generationen verfolgt werden müssen.<sup>16</sup>

Die aktivistische Ausrichtung muss sich daher auch mit den tieferen Ursachen der Ungleichheiten befassen, indem sie Tendenzen zur Vereinfachung der Bedürfnisse und zur Stereotypisierung junger Frauen anprangert und entschlossen entgegenwirkt.

Diese Herausforderung kann bewältigt werden, indem bei jungen Frauen die Fähigkeit gefördert wird, diskriminierende Praktiken zu verstehen, sich zu entrüsten und darauf zu reagieren.

Einige Beispiele: Orientierungs- und Ausbildungswege, bei denen sie als schwache oder fehlende Subjekte angesehen werden, Vorschläge für unwürdige Arbeitsplätze, Löhne, die zu einer Verarmung der Arbeitnehmerinnen führen, nicht integrative Organisationsstile.

Die diskriminierende Dynamik, die sich auf die berufliche Laufbahn von Frauen auswirkt, wird im nächsten Abschnitt analysiert. Die Erforschung dieser Fragen wird notwendig sein, um einerseits Beratungspraktiken zu entwickeln, die das Interesse, das Engagement und die Widerstandsfähigkeit junger Frauen in der Green Economy aktivieren, und andererseits strukturelle Reformen der Ausbildungs- und Arbeitspolitik zu forcieren, die wirklich auf die Dimensionen der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit achten.

## 2.2 Die Geschlechterdimension auf dem Arbeitsmarkt: der Ansatz "eintreten, bleiben, zählen"

### 2.2.1 Europäische Politik

Im Folgenden werden wir die europäische Geschlechterpolitik vorstellen, indem wir die europäischen Bemühungen um Gleichstellung in diesem Bereich zusammenfassen.

Die Gleichstellung der Geschlechter<sup>17</sup> ist eines der Gründungsprinzipien der Europäischen Union, die

---

<sup>16</sup> ASVIS - Italienische Allianz für nachhaltige Entwicklung: <https://asvis.it/approfondimenti/22-3294/il-contributo-dellorientamento-allagenda-2030>

<sup>17</sup> Mit ihrer Gleichstellungsstrategie 2020-2025 möchte die Europäische Kommission eine Union schaffen, in der Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in ihrer ganzen Vielfalt frei ihren Lebensweg verfolgen können, gleiche Chancen haben, sich zu entfalten, und gleichberechtigt an unserer europäischen Gesellschaft teilhaben und sie führen können.

sich im Laufe der Zeit mit Strategien und Instrumenten ausgestattet hat, um geschlechtsspezifische Unterschiede in den Bereichen politische Teilhabe, Gesundheit, Bildung, wirtschaftliche Teilhabe und Beschäftigung zu verringern.

Die Europäische Union hat, beginnend mit den Verträgen, einen konsequenten Schwerpunkt auf die Gleichstellung der Geschlechter als Grundvoraussetzung für die wirtschaftliche Entwicklung der Gemeinschaft gelegt<sup>18</sup>.

Die Europäische Kommission hat sich auch mit dem Gleichstellungsindex<sup>19</sup> befasst, um den Weg zur Gleichstellung von Männern und Frauen zu überwachen. Das vom EIGE (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen) entwickelte Instrument besteht aus 6 Bereichen: Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit.

Im Jahr 2020 erreicht die Europäische Union einen Wert von 67,9 von 100 Punkten, ein Anstieg um nur 4 Punkte in 7 Jahren. Das bedeutet, dass der Wert 100 von 100 in 60 Jahren erreicht sein wird.

**Die großen europäischen Anstrengungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern müssen daher in erster Linie durch eine konsequente und wirksame Umsetzung auf nationaler und regionaler Ebene, vor allem aber durch integrierte Maßnahmen, die an den Ursachen der Geschlechterungleichheit ansetzen, konkretisiert werden.**

### 2.2.2 Geschlecht. Naturgemäße Diskriminierung oder Analysekatgorie?

Gender bezieht sich auf die sozial und kulturell konstruierten Unterschiede zwischen den biologischen Identitäten von Mann und Frau. Die Kategorie Geschlecht beschreibt somit einen sozialen Prozess, der Normen in Bezug auf Körper, Verhalten, Einstellungen und soziale Rollen von Frauen und Männern vorgibt.

"Die Gesellschaft, in der wir leben, ist um eine geschlechtsspezifische Ordnung herum organisiert, die als ein System symbolischer und materieller Praktiken verstanden wird, durch die Individuen in einer

---

<sup>18</sup> Europäische Kommission Gleichstellungsstrategie [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

<sup>19</sup> Openpolis Foundation "Der Gleichstellungsindex zur Überwachung der Unterschiede in Europa" 2021 <https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/>

Gesellschaft ungleiche Machtbeziehungen zwischen Männern und Frauen konstruieren und legitimieren, indem sie diese in einer biologischen und natürlich gegebenen Ordnung begründen." <sup>20</sup>

**Die Tatsache, dass sich die Geschlechterrollen zeitlich und geografisch verändern, ermöglicht es uns, die falsche Vorstellung einer biologischen Ursache für geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu widerlegen und Praktiken des Wandels zu entwickeln (Bildungsaktivitäten, die auf die Entwicklung eines kritischen Bewusstseins und die Fähigkeit zur Auflösung von Stereotypen abzielen; die Fähigkeit, Stereotypen in Frage zu stellen, indem man bestimmte Eigenschaften nicht als selbstverständlich ansieht, nur weil man einem Geschlecht angehört)..**

**Ein weiterer Raum für die Aushebelung des Prozesses, der von angeblichen biologischen Unterschieden zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung führt, bietet das Verständnis, dass die Kategorie Geschlecht eine relationale Praxis ist, die aus der Interaktion von Individuen hervorgeht.** Jeder von uns konstruiert durch seine täglichen Beziehungen zu Hause und am Arbeitsplatz Geschlechtermodelle. Was erlaubt, akzeptiert oder im Gegenteil sanktioniert und eingeschränkt wird, erzeugt ein System, in dem Geschlechterrollen überleben oder untergraben werden (z. B. am Arbeitsplatz nimmt die Personalleitung es als selbstverständlich hin, dass die weibliche Arbeitskraft nach dem Mutterschaftsurlaub in Teilzeit gehen will; denn in der Familie übernimmt die Frau die Betreuungs- und Pflegearbeit, weil sie von Natur aus dazu veranlagt ist).

Die Übung in Komplexität, die die analytische Kategorie Geschlecht erlaubt, ermöglicht es uns auch, soziale und wirtschaftliche Dynamiken kritisch und aus mehreren Perspektiven zu interpretieren, ohne dabei simplifizierend und androzentrisch zu sein. In unseren Wirtschafts- und Sozialmodellen gab und gibt es nämlich Annahmen, Argumente und Lösungen, die sich an ein universelles und fälschlicherweise neutrales Subjekt richten. Sehr oft handelt es sich bei diesem Subjekt um einen Menschen mit Bedürfnissen, der die Wenigsten repräsentiert.

Einen wichtigen Beitrag zur Aufdeckung dieses erkenntnistheoretischen Fehlers und zur Anprangerung der Diskriminierung, die durch die Annahme eines bestimmten Männlichkeitstyps als universelles

---

<sup>20</sup> Gamberi, Maio, Selmi, "*Educare al genere. Spunti per una cornice interpretativa*", aus "*Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la complessità*", Zitat S. 19.

Subjekt verursacht wird, haben Feministinnen sowie Feministen und ökofeministische Bewegungen geleistet, die mit der Behauptung warnen, dass ein wirklicher Wandel von der Revision der Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern und dem Ökosystem ausgehen muss.

Diese Annahmen stimmen mit dem überein, was in den vorangegangenen Abschnitten in Bezug auf das Umdenken in der traditionellen Wirtschaft und die ersten Wahrnehmungen, die in den Fragebögen und Fokusgruppen des Women4Green-Projekts ermittelt wurden, deutlich wurde.

**Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Konzept des Geschlechts einen sozialen Prozess darstellt, in dem gesellschaftlich erwünschte Eigenschaften für Männer und Frauen definiert und gesellschaftlich konstruiert werden. Dieser Prozess kann, wenn er nicht verstanden, aufgedeckt und problematisiert wird, zu falschen Annahmen in jeder Bildungs- und Beratungspraxis führen, selbst wenn sie auf Gleichstellungszielen basiert. Stereotype verinnerlichte Ansichten in Bezug auf das Geschlecht können auch von vornherein die Bandbreite des zukünftigen Selbstdenkens junger Frauen einschränken, die dazu neigen, kein Interesse und/oder keine Erfahrung in Fächern und Berufen zu entwickeln, die traditionell mit Männern in Verbindung gebracht werden.**

In der Bildungs- und Orientierungspraxis muss daher berücksichtigt werden, wie sich stereotype Ansichten auf die individuellen und kollektiven Dimensionen auswirken und sich mit ihnen überschneiden.

Im Folgenden werden wir zwei thematische Schwerpunkte ausarbeiten, die im Hinblick auf die Karrieren junger Frauen am wichtigsten sind: einen ersten in Bezug auf Hindernisse beim Zugang zu Bildungskarrieren und einen zweiten in Bezug auf den Verbleib in beruflichen und organisatorischen Räumen.

### 2.2.3 Diskriminierung beim Zugang: Formative Geschlechtersegregation

Der allgemeine Trend in allen europäischen Ländern in den letzten Jahrzehnten ist die Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung (Barro-Lee, 2013): Mädchen haben Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung und sind erfolgreicher als



ihre Altersgenossen.<sup>21</sup>

Obwohl Frauen in fast allen europäischen Ländern die Mehrheit der Studierenden stellen, verdienen sie immer noch weniger und haben weniger Karrierechancen als Männer.

Diese sichtbare Ungleichheit wird sowohl durch die geschlechtsspezifische Segregation in den Bildungsrichtungen als auch durch eine Arbeitsorganisation, die durch Wert- und Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Berufsprofilen gekennzeichnet ist, wie wir im nächsten Abschnitt sehen werden.

Was die **Geschlechtertrennung im Bildungsbereich betrifft**, so ist sie **durch die Konzentration des weiblichen Geschlechts in bestimmten geisteswissenschaftlichen Studiengängen und umgekehrt durch ihre Unterrepräsentation in den technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen, die unter Beschäftigungsgesichtspunkten besser abschneiden, gekennzeichnet.**

Die Haupthindernisse für die geschlechtsspezifische Trennung bei der Schulwahl, insbesondere bei der Wahl der Hochschule, und für die Einbindung junger Frauen und Männer in geschlechtsspezifisch unterschiedliche berufliche Laufbahnen sind unsichtbare Zwänge: Sie bestehen nicht in materiellen Bedingungen, unterschiedlichen wirtschaftlichen Möglichkeiten oder diskriminierenden Normen, sondern betreffen verinnerlichte Darstellungen, den beiden Geschlechtern zugeschriebene Einstellungen und die Verankerung der gesellschaftlich zugewiesenen Rollen und Modelle für Frauen und Männer.

**Unbewusste Vorurteile und stereotype Ansichten wirken sich somit auf die Asymmetrie bei der Schulwahl aus und beeinflussen sowohl die Selbstwahrnehmung und die Selbstwirksamkeit als auch die Rolle wichtiger Erwachsener** (Eltern, Lehrpersonen, Berufsberatende usw.), die sehr oft die Rolle von "Bewahrem des Status quo" spielen, die diese Bilder reproduzieren und tatsächlich zur Diskriminierung beitragen.

"Befragt man heranwachsende Mädchen zu ihren Schulerfahrungen, so fällt immer wieder auf, wie stark die positiven oder negativen Anregungen und Ratschläge ihrer Eltern, Lehrpersonen (insbesondere der Berufsberatung) oder Mitschülerinnen und Mitschüler sind, die immer bereit sind, sie stillschweigend

---

<sup>21</sup> OPENOPOLIS-CON I BAMBINI "*Quanto incide la segregazione di genere nei percorsi di istruzione*" 2022: <https://www.openpolis.it/quanto-incide-la-segregazione-di-genere-nei-percorsi-di-istruzione/>

oder ausdrücklich auf das ihnen durch das traditionelle Prinzip der Rollenverteilung auferlegte Lebensziel zurückzuführen. So stellen viele Mädchen fest, dass die Lehrpersonen in den Naturwissenschaften die Männer mehr drängen und ermutigen als die Frauen, und dass die Eltern ihnen in ihrem eigenen Interesse davon abraten, bestimmte Berufe zu ergreifen, die als männlich gelten." <sup>22</sup>

In diesem Szenario **neigen Mädchen dazu, allmählich das Vertrauen in MINT-Berufe zu verlieren**, vor allem während der Pubertät, einer Phase, in der sie wichtige Entscheidungen in Bezug auf die Wahl ihres zukünftigen Bildungsweges treffen. Eine Intervention im Rahmen des Schulunterrichts zur Dekonstruktion dieser Bilder ist von entscheidender Bedeutung, um die Vielfalt möglicher Bildungsentscheidungen unabhängig vom Geschlecht darzustellen und bei jungen Frauen ein Bewusstsein für Geschlechterstereotypen zu schaffen, die sich auf die Studien-, Berufs- und Lebenswege auswirken (B. Poggio, 2021)<sup>23</sup>.

#### 2.2.4 Unterscheidung in der Beständigkeit: Sticky Floor und Glass Ceiling

Die geschlechtsspezifische Diskrepanz zwischen den Bildungswegen in den Geistes- und Sozialwissenschaften und den MINT-Fächern (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik), die in diesen Daten zum Ausdruck kommt, ist ein Phänomen, das erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat, angefangen bei den **unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten** bis hin zur wirtschaftlichen Anerkennung und beruflichen Entwicklung. Wenn der Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften derjenige ist, in dem ein Überangebot an Absolventinnen zu beobachten ist, wird im MINT-Bereich ein Mangel an Frauen festgestellt. Dies hat verschiedene Auswirkungen auf die Beschäftigung, insbesondere Unterschiede im Gehaltsniveau und in der Arbeitslosenquote. **MINT-Fachkräfte werden von den Unternehmen stärker nachgefragt**, und diese stellen auch eher mit **festen Verträgen ein**.

Andere Ursachen für die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen müssen in der organisatorischen Dynamik untersucht werden, die das keineswegs geschlechtsneutrale berufliche Umfeld kennzeichnet.

<sup>22</sup> Bourdieu, "Il dominio maschile", Feltrinelli (1998), pag. 111

<sup>23</sup> PEARSON WEBSITE, "Überwindung der Geschlechterkluft in den MINT-Fächern!": <https://it.pearson.com/orientamento-softskills/approfondimenti/colmare-gender-gap-STEM.html>

Trotz der bedeutenden Veränderungen, die in den letzten Jahrzehnten die Arbeitsorientierung und das Arbeitsverhalten von Frauen und Männern geprägt haben (Zunahme der Schulbildung und der weiblichen Arbeitskräfte), und trotz der Verbreitung von politischen Maßnahmen und Vorschriften zur Förderung der Gleichstellung gibt es nach wie vor eine horizontale (Präsenz von Frauen in unterbezahlten Sektoren) und vertikale (Schwierigkeiten beim beruflichen Aufstieg) Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt.

Wenn die geschlechtsspezifische Sozialisation das Handlungsfeld des zukünftigen Selbst und der Bildungsentscheidungen junger Frauen beeinflusst, reproduzieren die geschlechtsspezifische Kultur und die geschlechtsspezifischen Praktiken (Gherardi und Poggio 2003), die den Arbeitskontext charakterisieren und eine Reihe von Symbolen, Werten, Normen und Erzählungen unterstützen, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Geschlechterfrage ist also nicht außerhalb des Arbeitsplatzes angesiedelt, sondern wird durch organisatorische Managementmuster und Arbeitsprozesse in die Organisationen selbst integriert, wodurch Ungleichheiten entstehen, die nur schwer zu bekämpfen sind<sup>24</sup>.

### 2.2.5 Frauen und grüne Wirtschaft

Die Umfrage der W4G-Fokusgruppe zeigt, dass das Bild der Frau in den Darstellungen erfolgreicher Wirtschaftsmodelle sehr oft fehlt oder nur am Rande vorkommt.

In der Tat kämpft die Rhetorik der heutigen Wirtschaft damit, die menschlichen und natürlichen Ressourcen anzuerkennen, von denen sie sich durch die Ausbeutung von unterbezahlter Arbeit und die irreversible Schädigung von Ökosystemen ernährt.

Diese Annahme ist der Ausgangspunkt für die ökofeministischen Bewegungen, die von der Notwendigkeit ausgehen, die extraktivistische und unbegrenzte Wachstumsvision der braunen Wirtschaft zu überwinden und den Begriff der Wirtschaft auf ein breiteres Konzept menschlicher Aktivitäten zurückzuführen, die humane Bedürfnisse erfüllen und die natürliche Welt erhalten (Shiva,

---

<sup>24</sup> Da Cortà Fumei "Formare alle differenze nella complessità. Generi e alterità nei contesti multiculturali", Franco Angeli, 2009, S. 31-53.

2005).

Der ökofeministische Vorschlag beschreibt in Übereinstimmung mit den vorangegangenen Abschnitten eine ökologisch nachhaltige Wirtschaft, in der die Arbeits- und Konsummuster auf den Lebenszyklus von Mensch und Natur abgestimmt sind, in der Arbeit die Gesamtheit der Tätigkeiten sein kann, die notwendig sind, um die menschliche Existenz auf eine Weise zu erhalten, die die natürliche und tierische Umwelt nicht erschöpft oder ausbeutet<sup>25</sup>.

M. Mallori, Professorin an der Northumbria University, meint: *"Für eine ökofeministische politische Ökonomie muss eine grüne Agenda auch eine feministische Agenda sein, sonst löst die grüne Ökonomie - selbst wenn sie die radikalste Position zur Nachhaltigkeit einnimmt - vielleicht das Problem des nicht nachhaltigen Wachstums, aber sie verstärkt am Ende immer noch die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die den nachhaltigsten Ökonomien eingeschrieben ist."*

## 2.2.6 Die Bedeutung von Gender Studies für die Berufsorientierung

Um substantielle Fortschritte in Bezug auf die Chancengleichheit zu erzielen, muss definiert werden, wie eine geschlechtssensible Bildungs- und Orientierungspraxis aussehen muss, die als unverzichtbare und nicht nur begleitende Dimension zur Aktivierung junger Frauen für die grüne Wirtschaft verstanden wird.

Geschlechtsspezifische Erziehung ist die Gesamtheit der Verhaltensweisen, Handlungen und Aufmerksamkeiten, die tagtäglich mehr oder weniger absichtlich von denjenigen an den Tag gelegt werden, die erzieherische Verantwortung in Bezug auf geschlechtsspezifische Erfahrungen, Geschlechterrollen und Geschlechterbeziehungen tragen<sup>26</sup>.

Eine geschlechtssensible Ausbildungs-, Erziehungs- und Beratungspraxis muss daher aus zwei Phasen bestehen: einer ersten Phase, in der die eigenen stereotypen Vorstellungen aufgedeckt und anschließend durch den Dialog zwischen den Unterschieden und den "widersprüchlichen" Beispielen dekonstruiert

---

<sup>25</sup> InGENERE - Website über Daten, Politiken, Genderfragen <https://www.ingenere.it/articoli/per-agenda-verde-femminista>

<sup>26</sup> Leonelli, Corso: "Educare alla parità di genere", Schulungsunterlagen des Zentrums für Gender Studies der Universität Trient

werden, und einer zweiten Phase, in der die Perspektive der Veränderung durch das Experimentieren mit neuen Szenarien und die Erziehung zur Lust und zur Selbsterkenntnis eintritt.

Die gewünschten Ausbildungs- und Beratungsmaßnahmen zur Kombination von Orientierung, grüner Wirtschaft und Chancengleichheit sind:

- den Zielen der grünen Wirtschaft Wirksamkeit und den europäischen Normen zur Gleichstellung der Geschlechter Wirksamkeit verleihen,
- der Segregation in der Ausbildung entgegenzuwirken,
- die Entwicklung von Arbeitsumgebungen zu forcieren, die geeignet sind, den Beitrag aller und jedes Einzelnen zu fördern, zu erhalten und zu verbessern Dies müssen Interventionen sein, die geeignet sind, einen echten Wandel in den vorherrschenden Geschlechter- und Wirtschaftskulturen herbeizuführen, d. h. in den Wert- und Normvereinbarungen, die innerhalb von Organisationen die Machtbeziehungen zwischen den Geschlechtern, den Arten und dem Ökosystem regeln.

Im Folgenden wird erläutert, wie die Definition von Nachhaltigkeit diese umfassenden Bestrebungen einschließen kann.

## 2.3 Nachhaltigkeit: eine integrierte Definition

Die Definition der Nachhaltigkeit kann am Ende dieses ersten Kapitels zu einer Synthese führen, indem sie die verschiedenen (ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen) Aspekte integriert, die untrennbar, unteilbar und voneinander abhängig sind und die Veränderungen bewirken.<sup>27</sup>

### UMWELTVERTRÄGLICHKEIT

Sie ist durch all jene Faktoren gegeben, die es ermöglichen, das Ökosystem der Erde intakt zu halten und dabei die Umwelt zu respektieren, ihre Qualität und die Reproduzierbarkeit der Ressourcen zu erhalten.

### WIRTSCHAFTLICHE NACHHALTIGKEIT

Sie ist gegeben durch die Fähigkeit, Arbeit und Einkommen für den Lebensunterhalt der Bevölkerung zu schaffen.

### SOZIALE NACHHALTIGKEIT

Sie ist gegeben durch die sozial gerechte Verteilung von Kosten und Nutzen, die sich aus der Art und Weise ergeben, wie der Mensch mit der Umwelt umgeht.

Ein strategischer und notwendiger Hebel zur Erreichung von Nachhaltigkeit sind daher Bildung und kulturelles Bewusstsein, die geeignet sind, das Bewusstsein und die Beteiligung aller zu fördern.

---

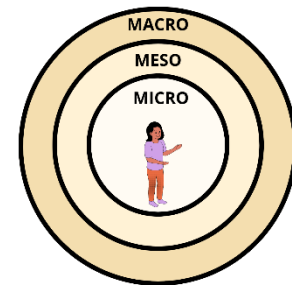
<sup>27</sup> SORESI, NOTA "L'orientamento e la progettazione professionale", Il Mulino, 2020

## 3 Operative und methodische Vorgehensweise

### 3.1 Methodischer Weg für junge Frauen: Mikro-, Meso- und Makroebene

Die drei Dimensionen des Lernprozesses: **Mikro, Meso** und **Makro**.

Der Lernprozess zur Aktivierung des Interesses und der Beteiligung junger Frauen an der grünen Wirtschaft lässt sich anhand der soziologischen Kategorisierung der Mikro-, Meso- und Makrodimensionen darstellen, die **miteinander verbunden sind** und **sich gegenseitig beeinflussen**. Daher handelt es sich nicht um einen



linearen Prozess, sondern jede Dimension unterstützt und entwickelt die andere, und es ist notwendig, dass junge Frauen über jede der drei Dimensionen nachdenken.

Betrachten wir nun im Einzelnen, was mit Mikro-, Meso- und Makroebene gemeint ist und welche Ergebnisse und Leistungen auf jeder dieser Ebenen angestrebt werden. In den folgenden Abschnitten werden dann einige Beispiele für Aktivitäten beschrieben, die diesen Lernprozess gewährleisten.

#### **Die MIKRO-Dimension beschreibt die persönliche Dimension.**

In dieser Dimension sollten die jungen Frauen ein Selbstbewusstsein für ihre eigenen Neigungen, Wünsche und Fähigkeiten entwickeln, sowie auch Selbsteinschätzungsfähigkeiten und eine positive Selbstwahrnehmung. Stereotype berufsbezogene Ansichten können in dieser Phase auftauchen und verbal ausgedrückt werden: also die persönliche Wahrnehmung dessen, was ich tun kann oder nicht tun kann, nur weil ich eine Frau bin. Junge Frauen werden hier verstehen, dass stereotype Ansichten ihre eigene Freiheit einschränken.

Der Lernprozess muss dieser Dimension durch begleitete persönliche Selbstreflexion ausreichend Zeit und Instrumente einräumen. Zum Beispiel ist es am Ende eines Kurses, in dem ein Unternehmensbesuch oder ein Interview mit einer Fachperson der grünen Wirtschaft geplant ist, notwendig, dass die Mädchen Zeit für sich zur Selbstreflexion und Diskussion mit einer Mentorin oder einem Mentor verbringen, in

der Werkzeuge für die Entwicklung der Selbstreflexion verwendet werden. In diesem Sinne bietet der ADVP-Ansatz, *Activation du Développement Vocationnel et Personnel*, den wir im nächsten Kapitel ausführlicher besprechen werden, nützliche Werkzeuge für die Organisation des Denkens und das Verstehen der eigenen Interessensbereiche am Ende von erfahrungsbezogenen Aktivitäten wie den oben genannten.

**Die MESO-Dimension beschreibt das Bindeglied zwischen der individuellen und der Systemdimension und ist die Dimension der Beziehungen in der Familie, unter Gleichaltrigen, in der Gesellschaft und in der Welt.**

In dieser Dimension müssen junge Frauen angemessene Lebenskompetenzen entwickeln, um sich in der Welt frei ausdrücken zu können und ihren Platz im Einklang mit ihren Kompetenzen und Wünschen zu finden.

In dieser Phase tritt das Bewusstsein für sich selbst und die eigenen Fähigkeiten in Beziehung zur Gesellschaft auf der Ebene der Familie, der Freundschaft, der Schule und der Arbeit. Es ist daher notwendig, Durchsetzungsvermögen, Proaktivität, Führungsqualitäten, Teamfähigkeit und die Fähigkeit, komplexe Probleme gemeinsam zu lösen, zu entwickeln. In dieser Phase müssen Stereotypen und einschränkende Ansichten durch ihre Kritik und den Dialog mit Unterschieden dekonstruiert werden. Es wird daher wichtig sein, Aktivitäten zu konzipieren, bei denen Gruppen von Mädchen zusammenarbeiten können, um kleine Projektideen zu entwickeln, die sichtbare Auswirkungen auf die grüne Wirtschaft haben. Der Design-Thinking-Prozess kann, wie im Folgenden näher erläutert wird, das Selbstwertgefühl, das Bewusstsein, fähig zu sein, die Wahrnehmung, dass die grüne Wirtschaft der alltäglichen Erfahrung nahesteht, sowie die Zusammenarbeit in der Gruppe und die Gestaltungsfähigkeiten fördern.

**Die MAKRO-Dimension beschreibt die ökologische Dimension wirtschaftlicher, sozialer und institutioneller Phänomene in ihrer Gesamtheit.**

In dieser Dimension sollten junge Frauen Kenntnisse über das europäische System der grünen



Wirtschaft erwerben, indem sie die damit verbundenen grünen Kompetenzen kennenlernen.

Es ist notwendig, dass junge Frauen Erfahrungen in den Wirtschaftssektoren der grünen Wirtschaft sammeln, die ihren Interessen und Fähigkeiten am ehesten entsprechen, um die erforderlichen Fähigkeiten zu verstehen, zu entwickeln und mit weiblichen Fachkräften in diesen Sektoren zusammenzuarbeiten.

Junge Frauen entwickeln in diesem Themenbereich die Fähigkeit, wirtschaftliche Aktivitäten zu erkennen, die der grünen Wirtschaft zuzuordnen sind und einen wirklichen Unterschied zu den Aktivitäten machen, die noch mit der braunen Wirtschaft verbunden sind. Des Weiteren entwickeln Sie auch die Fähigkeit, geschlechtsspezifische Arbeitsplätze zu erkennen und durch ihr individuelles Verhalten selbst dazu beizutragen: Sie wissen, welche Rechte Frauen in der Arbeitswelt haben und welche Dynamiken zu ihrer Diskriminierung beitragen (Bildungssegregation, Arbeitsplatzsegregation, Glass Ceiling<sup>28</sup>, Sticky Floor<sup>29</sup>).

Geeignete Aktivitäten in dieser Phase sind Job-Shadowing-Aktivitäten, bei denen die Mädchen mittel- bis langfristig in engem Kontakt mit Fachleuten der grünen Wirtschaft stehen, im organisatorischen Kontext leben und die sozio-ökologischen Auswirkungen von Unternehmen untersuchen können.

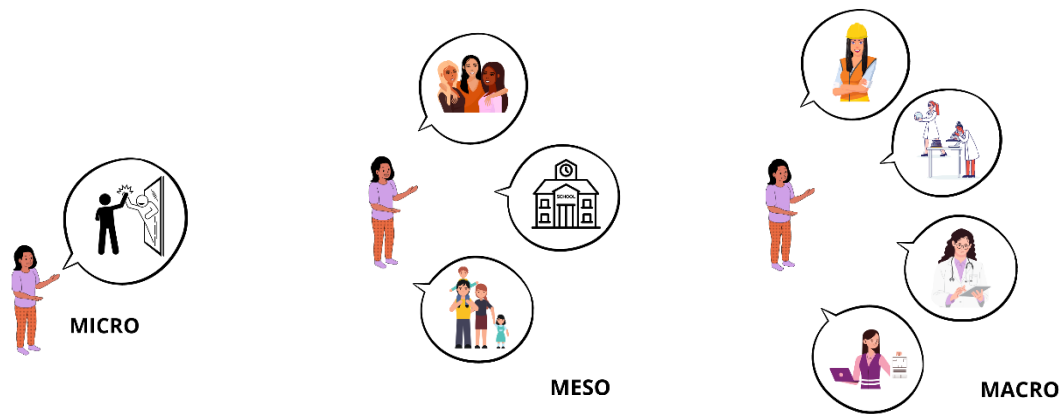
---

<sup>28</sup> Laut dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen ist die „Glass Ceiling“ ein *künstliches Hindernis und eine unsichtbare Barriere, die dem Zugang von Frauen zu den wichtigsten Entscheidungs- und Führungspositionen in einer Organisation entgegensteht, unabhängig davon, ob es sich um ein öffentliches oder privates Unternehmen handelt und unabhängig von welchem Bereich.*

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1228?lang=en>

<sup>29</sup> Laut dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen ist der "Sticky Floor" ein *"Ausdruck, der als Metapher verwendet wird, um auf ein diskriminierendes Beschäftigungsmuster hinzuweisen, dass Arbeitnehmende, vor allem Frauen, in den unteren Rängen der Beschäftigungsskala hält, geprägt durch geringe Mobilität und unsichtbaren Hindernissen für den beruflichen Aufstieg"*

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395?lang=en>



## 3.2 Einige mögliche operative und methodische Wege

### 3.2.1 Kompetenz-Mentoring

Die Entwicklung einer Bildungsgemeinschaft, die sich den globalen Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert ist, bewusst ist und sie kompetent bewältigt, bedeutet, dass die Chancen für junge Frauen steigen, sowie sinnvolle und funktionale Bezugspersonen für ihren Wachstumsprozess und ihre Zukunftsplanung zu finden. Erhöhung der vielfältigen, maßgeblichen und vertrauenswürdigen Bezugspunkte können Prozesse der Aktivierung und Selbstbestimmung in Richtung unerforschter, nachhaltiger und gerechter Wege stimulieren.

Daher müssen die an der Ausbildung und Beratung Beteiligten fachübergreifend auf dem neuesten Stand sein und in der Lage sein, das Engagement für die Zukunft der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit zu aktivieren.

Es ist notwendig, dass wir nicht in alte Interpretationsmuster der Arbeitswelt zurückfallen, um nicht zu riskieren, dass wir durch unseren Beruf die Reproduktion eines wirtschaftlich und geschlechtsspezifisch unhaltbaren Status quo fördern.

Da Ausbilderinnen und Ausbilder jeden Tag mit vielen Menschen in Kontakt sind, haben sie das Potenzial und die Möglichkeit, als wichtige Multiplikatoren für nachhaltige Entwicklungen und Ideen zu fungieren. Um den Übergang von einer braunen zu einer grünen Wirtschaft zu unterstützen, führen wir einige Herausforderungen auf, die ein kompetentes Mentoring annehmen sollte.

- Ausgehend von sich selbst, muss man sich den eigenen stereotypen Ansichten in Bezug auf Geschlecht und Wirtschaft bewusst werden, um sie in der Erziehungs-/Beratungsbeziehung erkennen und bewältigen zu können.
- Es bedarf Wissen, wie man Neugierde und kritischen Sinn anregt, indem man Beispiele für Greenwashing aufzeigt und signifikante Veränderungen der Perspektive vorschlägt.
- Die alltägliche Arbeit profitiert vom Erwerb eines Gender-Ansatzes als Querschnittskompetenz.
- Zwischen Inhalt und Sprache der Bildungs- und Berufsberatungsberichte muss Kohärenz hergestellt werden.
- Der Wandel und die Komplexität individueller Identitäten und sozioökonomischer Kontexte sollten stets in den Blick genommen werden, um vereinfachte und lineare Visionen abzulehnen und stattdessen multidisziplinäre und zirkuläre Visionen der Zukunft zu favorisieren<sup>30</sup>.
- Im Hinterkopf sollte stets die Förderung der Arbeits- und Berufswahl im Hinblick auf die Ziele der nachhaltigen Entwicklung behalten werden.
- Förderung des Engagements und der Aktivierung der ersten Person in jedem der Kontexte (Mikro-, Meso- und Makroebene) sollte auf integrierte und kohärente Weise passieren.

### 3.2.2 Empowerment mit Gruppen von Mädchen

Wie bereits erwähnt, zeigen mehrere Organisationsstudien, dass Mädchen in traditionell als männerdominiert empfundenen Bereichen (MINT) dazu neigen sich selbst zu marginalisieren sowie sich weniger zu fordern und zu experimentieren als ihre Altersgenossen.

Es kann daher sinnvoll sein, Aktivitäten vorzuschlagen, die sich an Gruppen von Mädchen richten, um so ein Ausbildungsumfeld zu schaffen, das mehr Freiheit in der Meinungsäußerung bietet. Die Methodik sollte durch einen ersten Teil gekennzeichnet sein, der die Mädchen in den Fokus nimmt und in dem

---

<sup>30</sup> SORESI, NOTA "L'orientamento e la progettazione professionale", Il Mulino, 2020

demnach tief verwurzelte Unsicherheiten, Wahrnehmungen und stereotype Ansichten, die die Möglichkeit, sich auf Neues einzulassen, tatsächlich einschränken, aufgedeckt werden. In einem zweiten Teil, soll es darum gehen, gemeinsam zu experimentieren und Fähigkeiten, Interessen und Leidenschaften zu kultivieren, die zur grünen Wirtschaft beitragen können. Es ist von entscheidender Bedeutung, durch Gruppenerfahrungen zu vermitteln, dass Fehler Teil des Weges des Experimentierens und der Entwicklung der Selbsterkenntnis sind. Der Weg in der Gruppe kann effektiv mit Einzelgesprächen abgewechselt werden, in denen man seinen eigenen Orientierungsweg persönlich gestalten und reflektieren kann.

Mögliche Themen könnten beispielsweise die Herausforderungen der 2030-Agenda, Rechte und Chancengleichheit, menschenwürdige Arbeit, die Beziehung zwischen Geld und Glück und die Gestaltung der eigenen persönlichen und globalen Herausforderung sein.

Im Rahmen des Projektes Women4Green wurden dazu konkret die Website ([www.women4green.eu](http://www.women4green.eu))<sup>31</sup> und lokale Gemeinschaften eingerichtet.

### 3.2.3 Erhöhte Sichtbarkeit

Es ist notwendig, pluralistische und nicht stereotype Beispiele von Frauen, die in der grünen Wirtschaft tätig sind, zu verbreiten, um ein mögliches zukünftiges Selbstverständnis zu erleichtern.

Einerseits sind Frauen in der grünen Wirtschaft tatsächlich unterrepräsentiert oder werden in der öffentlichen und medialen Rhetorik stereotyp dargestellt. Andererseits besteht die Tendenz, eine männlich geprägte Sprache fälschlicherweise als "universell" zu verstehen.

Es ist daher notwendig, verschiedene Modelle vorzuschlagen, in denen Mädchen und Frauen sich wiedererkennen können, indem wir gleichermaßen die wichtige Rolle der Frauen für die nachhaltige Entwicklung aufzeigen.

### 3.2.4 Erlebnispädagogische Aktivitäten

Es ist notwendig, Aktivitäten vorzuschlagen, bei denen die grüne Wirtschaft erlebt werden kann

---

<sup>31</sup> Women4Green-Online Community auf Instagram: [https://www.instagram.com/women4green\\_community/](https://www.instagram.com/women4green_community/)

(Workshops, Experimente, Simulationen, Feldarbeit und Forschung), um dieses Thema dem Alltag und dem "Sinn für Nützlichkeit" den Mädchen näher zu bringen. Dazu werden vielfältige und differenzierte berufliche Tätigkeiten aufgezeigt und erfahrbar gemacht, um das Wissen über Berufe zu erweitern, indem man stereotype oder vereinfachende Ansichten aufbricht.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Menschen erfahren, wie grüne Arbeitsplätze zur Verbesserung des individuellen und kollektiven Alltagslebens beitragen können, und dass sie durch Erfahrung und Beziehungen die Fähigkeit erwerben, die Bewusstseins, Unabhängigkeit und Autonomie schaffen und in verschiedenen Bereichen und Berufsgruppen einsetzbar sind.

### 3.2.5 Authentische Aufgaben

Authentische Aufgaben werden als Unterrichtsaktivitäten definiert, die auf authentischem Lernen basieren und es den Schülerinnen und Schülern ermöglichen, in kleinen Gruppen Probleme in simulierten oder realen Kontexten zu untersuchen, zu diskutieren, zu organisieren und zu lösen.

Authentische Aufgaben ermöglichen es den Lernenden, sich den Lerninhalten durch eine herausfordernde Erfahrung zu nähern, die in Gruppen angegangen wird, wobei die Fähigkeiten, Interessen und Fertigkeiten jedes Einzelnen geteilt und geschätzt werden. Wissen wird durch die Interaktion in der Gruppe im Zielkontext aufgebaut, und das Engagement aller wird durch die Nutzung der intrinsischen Motivation angeregt. Die authentische Aufgabe schlägt keinen geplanten Weg zur Lösung des Problems vor, sondern bietet der Gruppe die Möglichkeit, verschiedene Lösungen zu entwickeln, Fehler als notwendige Schritte zu betrachten und kollektive Argumente und Entscheidungen zu entwickeln.

Statt individueller Leistung wird sozial geteilte geistige Arbeit angeregt.

Symbolisches Wissen wird durch reales, konkretes, situiertes, manipulierbares und messbares Wissen ergänzt.

Diese Potenziale ermöglichen es zum einen, Mädchen in Kontexten zu aktivieren, in denen die Beteiligung und Mitwirkung aller notwendig ist, und zum anderen, als fern empfundene Themen durch Aktivierung von Motivation und Engagement dem Alltag näher zu bringen.

### 3.2.6 ADVP - Aktivierung der beruflichen und personellen Entwicklung

Erfahrungsorientierte Aktivitäten sollten mit Räumen für die persönliche Selbstreflexion verbunden sein, die es ermöglichen, die gesammelten Informationen zu organisieren, sie im Hinblick auf die eigenen Werte und Interessen zu bewerten und kohärente zukünftige Entscheidungen zu treffen. In diesem Sinne ist eine Methode, die in verschiedenen betrieblichen Kontexten verwendet wird, die von A.D.V.P (*Activation du Développement Vocationnel et Personnel*)<sup>32</sup>, die es ermöglicht, durch vier Prozessphasen (Erkundung, Kristallisierung, Spezifizierung und Umsetzung) den Prozess der Gestaltung und Auswahl zu begleiten. Die folgende Tabelle kann einen Überblick über diesen Entwurf<sup>33</sup> geben:

Evolutionäre Aufgabe ADVP	Etappen des beruflichen Reifungsprozesses	Ziele
Erkundung	Erste Entdeckungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen zu lösenden Probleme und zu bewältigenden Aufgaben feststellen</li> <li>eine Fülle von Informationen über die Umwelt und über sich selbst sammeln: ein vielfältiges Repertoire an Informationen haben</li> <li>Informationen erhalten, die schwer zugänglich sind und ungewöhnlich in Bezug zu dem eigenen soziokulturellen Hintergrund stehen</li> </ul>
Kristallisation	Klassifizierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>den eigenen Leistungen einen Sinn geben</li> <li>Konstanten in zahlreichen Erfahrungen finden</li> <li>das eigene Studium unter Berücksichtigung der Elemente der persönlichen Identität organisieren</li> </ul>
Spezifikation	Bewertung	<ul style="list-style-type: none"> <li>das erworbene Wissen nach Wichtigkeit, Bedürfnissen und Werten sortieren Bedürfnisse und Werte</li> <li>mögliche Lösungen finden, die mit den eigenen Werten und Bedürfnissen übereinstimmen</li> </ul>

<sup>32</sup> Pelletier, Noiseux und Bujold - Universität Laval, Quebec (Kanada), 1970.

<sup>33</sup> Cappuccio - Universität von Palermo, "La Metodologia dell'Activation du développement vocationnel et professionnel per un'educazione inclusiva nella scuola secondaria di primo grado", 2016

		Entscheidungen unter Berücksichtigung der Integration aller Elemente treffen
Verwirklichung	Experimentieren	die Phasen der Entscheidung planen Schwierigkeiten durch geeignete Interventionen antizipieren und verhindern Ersatzwahlen formulieren

ADVP wird in der Berufsorientierungspraxis eingesetzt, um die eigenen Neigungen und Interessen herauszuarbeiten und sie für die persönliche und berufliche Planung zu priorisieren.

Im Folgenden wird ein Beispiel für die Anwendung der ADVP auf die Berufsorientierung gegeben:

1. ERKUNDUNG: Ich erforsche alle Arbeitsumgebungen, in denen diese spezifische Kompetenz erforderlich ist, die ich habe.
2. KLASSIFIZIERUNG: Ich klassifiziere die Arbeitsumgebungen, die ich gefunden habe, nach bestimmten Kriterien (z. B. Arbeitszeiten, Vision usw.).
3. BEWERTUNG: Ich bewerte das Arbeitsumfeld nach meinen Interessen/Werten und setze Prioritäten.
4. VERWIRKLICHUNG: Ich plane, was zu tun ist, und treffe Entscheidungen, die ich dann auswerten werde.

### 3.2.7 Design Thinking

Der Design Thinking (DT)-Prozess<sup>34</sup> ist ebenfalls eine wirksame Methode, um die Herausforderungen der grünen Wirtschaft und der nachhaltigen Entwicklung zu behandeln, indem mit Gruppenarbeit begonnen wird.

Es ist eine der effektivsten Methoden, um Lösungen zu finden, indem man herausfindet, was aus Sicht der Zielgruppe wünschenswert ist und Kreativität mit Problemlösungsfähigkeit verbindet. Zum Beispiel können junge Frauen in einen DT-Prozess eingebunden werden, um eine Herausforderung zu lösen, wie

<sup>34</sup> IDEO - DESIGN THINKING Website <https://designthinking.ideo.com/>

z. B. "Wie können wir geschlechtsspezifische Stereotypen in der Arbeitswelt abbauen?" oder "Wie können wir erreichen, dass junge Frauen in grünen Jobs präsenter sind?"

Konkret besteht dieser kreative Prozess aus 5 Phasen:

1. Verstehen (Empathie empfinden). In dieser Phase geht es darum, ein breites und tiefes Verständnis für das Problem zu erlangen, indem man Menschen beobachtet, recherchiert, interviewt, sich mit ihnen auseinandersetzt und sich in sie einfühlt, um ihre Erfahrungen, Motivationen, Denk- und Handlungsweisen umfassend und analytisch zu verstehen. In dieser Phase sollte die Gruppe auch Bedeutung und Informationen über das "Ungesagte" oder "Unausgesprochene" finden.
2. Definieren. In dieser Phase analysiert die Gruppe die in der "Empathie"-Phase gesammelten Informationen, findet Trends, organisiert und fasst die Daten zusammen, um die Hauptprobleme zu identifizieren. Um den Prozess personenzentriert zu halten, sollte die Gruppe das Problem in Form einer Aussage oder einer herausfordernden Frage definieren.
3. Ideenfindung. In dieser Phase beginnt das Designteam, nachdem sie die "Person" (oder Nutzerinnen und Nutzer oder Zielgruppe), ihre Bedürfnisse und die Herausforderung, an der sie arbeiten wollen, gründlich verstanden haben, Ideen zu entwickeln, "über den Tellerrand" zu schauen und Hypothesen zu Lösungen für die definierte "Herausforderung" (oder Problemstellung) aufzustellen.
4. Prototyp. In dieser Phase erstellt das Designteam eine verkleinerte Version des Produkts oder einen Prototyp einer Dienstleistung. Ziel ist es hier, die bestmögliche Lösung zu finden.
5. Testen. Um Prototypen zu testen, müssen sowohl innerhalb des Teams selbst als auch in einer Gruppe von Personen, die Faktoren der Zielgruppe entsprechen, und dann außerhalb des Designteams ausgetauscht und getestet werden. In dieser Phase werden die Lösungen auf der Grundlage der Erfahrungen der Nutzerinnen und Nutzer angenommen, verworfen, verbessert und in einer Schleife durch die Phasen 4 und 5 erneut getestet".

Die Design Thinking-Methode ist ein sehr nützlicher Ansatz auch bei der Gestaltung von Workshops zur Berufsorientierung.



### 3.2.8 E-Learning Material

Online-Lernen kann in die Liste der Instrumente aufgenommen werden, da sich die Aus- und Weiterbildungsangebote und die Mittel zur Übertragung von Inhalten und Wissen heutzutage weiterentwickelt haben. Speziell im Rahmen des Projekts Women4Green wurde spezielles Lernmaterial erstellt, das junge Frauen bei der Erkundung der grünen Wirtschaft, der Gleichstellung der Geschlechter, der grünen Fähigkeiten und Kompetenzen und schließlich der grünen Arbeitsplätze unterstützen soll.

Das Lernmaterial kann selbständig abgerufen und bearbeitet werden, und die Lernzeit ist sehr flexibel. Dadurch wird gewährleistet, dass die Teilnehmenden sich das Material in einem Tempo aneignen können, das ihren individuellen Bedürfnissen entspricht.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Die Lernmaterialien finden Sie auf der Women4Green-Website - der Link befindet sich in der Einleitung dieses Dokuments

## 4 Tools für die Bewertung

Im Folgenden werden die von FISPPA - Department of Philosophy, Sociology, Pedagogy and Applied Psychology und La.R.I.O.S. - Laboratory of Research and Intervention for Choice Orientation - validierten Evaluierungsinstrumente nach Zielgruppen unterschieden. Wir laden die Leserinnen und Leser ein, mit Jonathan Cooperativa Sociale als Partner des Projekts, der für dieses Projektergebnis verantwortlich ist (der Kontakt ist auf der Rückseite dieses Dokuments angegeben), oder mit La.R.I.O.S. - Laboratory of Research and Intervention for Choice Orientation<sup>36</sup> Kontakt aufzunehmen, um weitere Informationen über diese Instrumente zu erhalten.

**Diese Instrumente können auch bei der Mikroplanung von Aktivitäten im Rahmen der im vorangegangenen Kapitel genannten operativen und methodischen Anreize nützlich sein.**

### 4.1 Bewertung des Orientierungsdesigns

Tool 0 - Wie viel Vertrauen habe ich in meine beruflichen Fähigkeiten? (L. Note & S. Soresi, 2007)

Mit diesem Instrument werden die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen von Fachkräften in Bezug auf ihre berufliche Kompetenz untersucht. Der Fragebogen besteht aus 23 Elementen, die in drei Faktoren aufgeteilt sind: Selbstwirksamkeitsüberzeugungen in Bezug auf die eigenen beruflichen Fähigkeiten (10 Faktoren, z. B. "Ich habe das Gefühl, dass ich in der Lage bin, spezifische Instrumente zu verwenden, um die Schwierigkeiten der Menschen, mit denen ich arbeite, zu analysieren"; Alpha .87); Selbstwirksamkeitsüberzeugungen in Bezug auf die Wirksamkeit beim Aufbau positiver Beziehungen zu Kollegen (5 Elemente, z. B., "Ich kann positive Beziehungen zu meinen Arbeitskollegen aufbauen"; Alpha .70); Selbstwirksamkeitsüberzeugungen in Bezug auf die eigene Fähigkeit, mit Personen mit Schwierigkeiten umzugehen (5 Elemente, z.B. "Ich halte mich für fähig, spezifische

---

<sup>36</sup> La.R.I.O.S. - Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte (Forschungs- und Interventionslabor für Wahlorientierung) - Universität Padua: <http://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/>

Interventionstechniken anzuwenden, um mit unangemessenen Verhaltensweisen von Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, umzugehen"; Alpha .78).

Die Befragten werden gebeten, auf einer 7-stufigen Likert-Skala anzugeben, wie gut sie sich in der Lage fühlen, eine berufliche Aufgabe zu erfüllen, wobei 1 für *überhaupt nicht* und 7 für *perfekt steht*.

### Tool 1 - Gedanken, Gefühle und Handlungen über alles, was nicht so läuft, wie es sollte

(Ginevra et al., in Vorbereitung)

Der Fragebogen untersucht die Neigung zum Aktivismus in Bezug auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit in der Berufsberatung und Berufsplanung. Im Einzelnen besteht der Fragebogen aus 16 Elementen, die in drei Faktoren unterteilt sind: die Neigung, Themen im Zusammenhang mit sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit als etwas Interessantes und Wertvolles zu betrachten (kognitive Komponente, 6 Elemente, z. B. "Es ist wichtig und interessant zu versuchen, die Folgen von Diskriminierung, mangelnder Achtung von Rechten usw. zu verstehen;  $\alpha = .90$ ), die Neigung, Gefühle der Hoffnung und Empörung zu empfinden, wenn man bedrohlichen und/oder diskriminierenden Ereignissen und Zusammenhängen zum Schutz der Umwelt ausgesetzt ist (emotionale Komponente, 4 Elemente, z. B., "Es passiert mir, dass ich Unbehagen empfinde, wenn ich Zeuge von Gleichgültigkeit gegenüber Unterdrückung, Gewalt und Arroganz werde";  $\alpha = .78$ ), und die Neigung, aktivistische Aktionen durchzuführen, die mit sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit verbunden sind (Verhaltenskomponente, 6 Elemente, z. B. "Ich unterzeichne Petitionen, Manifeste und Aufrufe zum Handeln (z. B. change.org usw.)";  $\alpha = .89$ ). Die Befragten sollen angeben, inwieweit jedes Element in Bezug auf ihre berufliche Rolle ihre derzeitige Art zu denken, zu fühlen und sich zu verhalten beschreibt, wenn es um verschiedene Themen geht, die den Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt betreffen, z. B. Ungerechtigkeit, Bedrohung der Umwelt, des Menschen und seiner Würde. Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre Meinung auf einer 5-stufigen Likert-Skala auszudrücken (1 = *Es beschreibt kaum meine Gedanken, Gefühle und mein Verhalten*; 5 = *Es beschreibt perfekt meine Gedanken, Gefühle und mein Verhalten*).

## 4.2 Bewertung der Veränderungen bei jungen Frauen

Tool 1 - Gedanken, Gefühle und Handlungen gegenüber dem, was nicht so läuft, wie es sollte (Ginevra et al., in Vorbereitung).

Siehe: Alle 1 in den oberen Zeilen.

Tool 2 - Inventar der beruflichen Anpassungsfähigkeiten (Savickas & Profeli, 2012)

Dieses Instrument misst die berufliche Anpassungsfähigkeit als ein übergeordnetes Konstrukt, das vier psychosoziale Ressourcen für die Bewältigung der beruflichen Entwicklung integriert: Besorgnis, Kontrolle, Neugier und Vertrauen. Konkret besteht diese Skala aus 24 Elemente, die in vier Unterfaktoren zu je 6 Elemente aufgeteilt sind: Besorgnis (z. B. "Darüber nachdenken, wie meine Zukunft aussehen wird";  $\alpha = .83$ ), Kontrolle (z. B. "Verantwortung für mein Handeln übernehmen";  $\alpha = .74$ ), Neugier (z. B. "Verschiedene Möglichkeiten beobachten, Dinge zu tun";  $\alpha = .79$ ) und Vertrauen (z. B. "Probleme lösen";  $\alpha = .85$ ). Die Teilnehmenden werden gebeten, auf einer Skala von 1 (*nicht stark*) bis 5 (*am stärksten*) zu bewerten, wie stark sie eine Liste von 24 Fähigkeiten entwickelt haben.

Das Instrument wurde bereits auf Italienisch (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012), US (Porfeli & Savickas, 2012), Deutsch (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013) und Türkisch (Buyukgoze-Kavas, 2014) validiert.

Tool 3 - Die Zukunft steht vor der Tür... was bedeutet sie für uns? (Santilli et al., in Bearbeitung).

Diese Skala analysiert die Tendenz, systemische Herausforderungen zur Erreichung einer nachhaltigen Entwicklung bei der eigenen Berufswahl zu berücksichtigen. Sie besteht aus 17 Elemente, die sich auf die 17 Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung beziehen; die Items bilden einen Faktor zweiter Ordnung und vier Faktoren erster Ordnung, nämlich Soziales/Gesundheit (2 Items,  $\alpha = .70$ ), Umwelt/Natur (6 Items,  $\alpha = .91$ ), Menschenrechte und gleichberechtigte wirtschaftliche Entwicklung (6 Items,  $\alpha = .75$ ) sowie Politik und Demokratie (2 Items,  $\alpha = .79$ ). Alle Teilnehmenden werden gefragt, wie sehr sie glauben, dass jedes Ziel seine berufliche Zukunft beeinflussen kann. Ein Beispiel für ein

Element ist: "In der Zukunft wird es sicherlich noch viel zu tun geben, um Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu gewährleisten... Wie könnte dieses Thema Ihre berufliche Zukunft beeinflussen?" Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre Meinung auf einer 5-stufigen Likert-Skala (1 = *sehr wenig*, 5 = *sehr viel*) zu äußern.

## 5 Schlussfolgerungen

Um wirksame Praktiken für die Orientierung und Aktivierung junger Frauen im Zusammenhang mit der grünen Wirtschaft und der nachhaltigen Entwicklung zu entwickeln, ist es zunächst notwendig, AKTIV zu werden, indem man sich multidisziplinär mit globalen sozioökonomischen Zusammenhängen auseinandersetzt und Perspektiven sowie Ansätze annimmt, die darauf achten, dass wir einen anachronistischen und nicht mehr tragfähigen Status quo vermitteln.

Mentorinnen und Mentoren, Auszubildende sowie Berufsberatende sollten Fragen stellen wie: "Welche globalen Prioritäten wollen Sie durch Ihr bürgerschaftliches Engagement und Ihre beruflichen Aktivitäten in Angriff nehmen?" und dieses Engagement folgend durch Exploration und Erfahrung aktivieren.

Wir schließen mit einem wirkungsvollen Zitat von Papst Bergoglio:

*"So schließt sich der Kreis: Umweltbelastungen, wirtschaftliche Ungleichheiten und grundlegende Menschenrechte sind die drei Dimensionen der einzigartigen komplexen sozio-ökologischen Krise unserer Zeit: Die Lösungsansätze erfordern einen ganzheitlichen Ansatz, um die Armut zu bekämpfen, den Ausgegrenzten ihre Würde zurückzugeben und sich gleichzeitig um die Natur zu kümmern."*<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> LANZAVECCHIA, TELATIN "Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro", Soresi & Bertagna (2021)

## 6 Bibliographie, Sitographie und Ressourcen

- **ANPAL** *Le competenze verdi*, Unioncamere (2017)
- **ASVIS - Italienische Allianz für nachhaltige** Entwicklung  
<https://asvis.it/approfondimenti/22-3294/il-contributo-dellorientamento-allagenda-2030>
- **BIEMME I., LEONELLI S.** *Gabbie di genere*, Rosenberg & Sellier (2016)
- **BOURDIEU P.** *Il dominio maschile*, Feltrinelli (1998)
- **CACCIARI P.** *Il Sol dell'avvenire e l'avvenire del Sole*, Granello di Sabbia n.42 (2019)
- **CAPPUCCIO G.** *La Metodologia dell'Activation du développement vocationnel et professionnel per un'educazione inclusiva nella scuola secondaria di primo grado*, Università Palermo (2016)
- **CASTOLDI M.** *Compiti autentici. Un nuovo modo di insegnare e apprendere*, Formazione Docenti
- **CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung**  
<https://www.cedefop.europa.eu/>
- **DA CORTÀ FUMEI M.** (a cura di) *Formare alle differenze nella complessità. Generi e alterità nei contesti multiculturali*, Franco Angeli (2009)
- **DI MARCO L.** *Crescita Sostenibile nel 2022: un'agenda oltre il pil per l'Ue* - Europa und Agenda 2030  
Rubrica - Asvis (2021)
- Website des **EARTH OVERSHOOT DAY** <https://www.overshootday.org/>
- **ESCO European Skills, Competences, Qualifications and Occupations taxonomy:**  
<https://esco.ec.europa.eu/en>
- **EUROPÄISCHE KOMMISSION**
  - *Gleichstellungsstrategie 2020-2025:* <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/>
  - *Neue Taxonomie der Kompetenzen für den grünen Übergang:*  
<https://ec.europa.eu/newsroom/empl/items/741088/en>
- **EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY Thesaurus** <https://eige.europa.eu/thesaurus/>
- **EUROSTAT Enzyklopädie der europäischen Statistik** <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>
- **FONDAZIONE SYMBOLA** *Rapporti Green Italy* (2020, 2021, 2022): <https://www.symbola.net/>
- **GAMBERI, MAIO M. A., SELMI G.** *Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la*

*complessità*, Carrocci (2010)

- **GELISO T., GISOTTI M.** *100 green jobs per trovare lavoro: guida alle professioni sicure, circolari e sostenibili*, Edizioni Ambiente (2019)
- **IDEO - DESIGN THINKING** Website <https://designthinking.ideo.com/>
- **ILO-UNEP** Internationale Arbeitsorganisation <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- **INDEX MUNDI** Ressourcen zu globalen Statistiken über nachhaltige Entwicklung/Greenwashing/Ursache-Wirkungs-Beziehungen: [www.indexmundi.com](http://www.indexmundi.com)
- **InGENERE - Daten, Politik, Geschlechterfragen** Website <https://www.ingenere.it/articoli/per-agenda-verde-femminista>
- **La.R.I.O.S. - Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte (Forschungs- und Interventionslabor für Wahlorientierung)** - Universität Padua: <http://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/>
- **LANZAVECCHIA A., TELATIN M.** *Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro*, S. Soresi & Bertagna(2021)
- **LEONELLI S.** *Corso: Educare alla parità di genere*, Schulungsmaterialien des Zentrums für Gender Studies - Universität Trient (2016)
- **NOTA L. E SORESI S.** *Il contributo dell'orientamento all'Agenda 2030*, Universität von Padua (2018)
- **OPENPOLIS FONDATION und CON I BAMBINI FONDATION** *Quanto incide la segregazione di genere nei percorsi di istruzione* (2022)  
<https://www.openpolis.it/quanto-incide-la-segregazione-di-genere-nei-percorsi-di-istruzione/>
- **OPENPOLIS FOUNDATION** *Der Gleichstellungsindex zur Beobachtung von Unterschieden in Europa* (2021) <https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/>
- **PELLETIER D., NOISEUX G., BUJOLD C.** Universität von Laval - Kanada (1970)
- **PEARSON WEBSITE** *Überwindung der Geschlechterkluft in den MINT-Fächern*  
<https://it.pearson.com/orientamento-softskills/approfondimenti/colmare-gender-gap-STEM.html>
- **POGGIO, TUSELLI A.** *Colmare il gender gap nelle discipline STEM*, Pearson (2020)
- **RAWORTH K.** *L'economia della ciambella: sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo*, Edizioni Ambiente, (2017)
- **RAWORTH K.** *A healthy economy should be designed to thrive, not grow* - Ted Talk [2018:](#)



[https://www.ted.com/talks/kate\\_raworth\\_a\\_healthy\\_economy\\_should\\_be\\_designed\\_to\\_thrive\\_not\\_grow?](https://www.ted.com/talks/kate_raworth_a_healthy_economy_should_be_designed_to_thrive_not_grow?)

- **SIR - Agenzia d'informazione Nobel per l'economia: Zamagni (Pass) - premiati tre studiosi impegnati nella lotta alle povertà e alle disuguaglianze sociali** (2019)

<https://www.agensir.it/quotidiano/2019/10/14/nobel-per-leconomia-zamagni-pass-premiati-tre-studiosi-impegnati-nella-lotta-alle-poverta-e-alle-disuguaglianze-sociali/>

- **SORESI S., NOTA L. L'orientamento e la progettazione professionale**, Il Mulino (2020)
- **UNEP Umweltprogramm der Vereinten Nationen Auf dem Weg zu einer grünen Wirtschaft: Wege zur Nachhaltigkeit und Armutsbekämpfung - Eine Synthese für politische Entscheidungsträger** (2011)

[www.unep.org/greeneconomy](http://www.unep.org/greeneconomy)

- **FRAUEN FÜR GRÜN**

- **Projekt-Website:** <https://women4green.eu/>
- **Gemeinschaft auf Facebook:** <https://www.facebook.com/groups/386493496869148>
- **Katalog der grünen Kompetenzen in Österreich, Italien, Schweden und der Türkei**  
(2022): <https://women4green.eu/open-educational-resources/>

- **WORLD RESOURCES INSTITUTE - Forest Cover Analyzer:** <https://www.wri.org/data/forest-cover-analyzer>



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



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



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