



Grön yrke och kompetenskatalog

Projektresultat 1

PROJEKTNUMMER
2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

FÖRFATTARE
Solution Based Training and Consultancy

Innehåll

1. Gröna yrken och färdigheter Syn på partnerländer	6
1.1 ÖSTERRIKE.....	7
1.1.1. Österrikes miljöagenda	7
1.1.2. De viktigaste pelarna för grön tillväxt i Österrike.....	9
1.1.3. Gröna jobbpolicyer i Österrike	9
1.1.4. De befintliga gröna jobbmekanismerna	9
1.1.5. Miljörelaterade ekonomiska sektorer och verksamheter.....	9
1.1.6. Kärnmiljörelaterade jobb i Österrike	10
1.1.7. Gröna jobb i Österrike	10
1.1.8. Nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i Österrike.....	11
1.1.9. Integrering av hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer	11
1.1.10. Kvinnor i gröna jobb.....	12
1.1.11. Statistik för kvinnor i gröna jobb i Österrike	12
1.2. ITALIEN.....	13
1.2.1. Italiens miljöagenda	13
1.2.2. De viktigaste pelarna för grön tillväxt i Italien	16
1.2.3. Gröna jobbpolicyer i Italien	16
1.2.4. De befintliga gröna jobbmekanismerna	17
1.2.5. Miljörelaterade ekonomiska sektorer och verksamheter.....	17
1.2.6. Kärnmiljörelaterade jobb i Italien	17
1.2.7. Gröna jobb i Italien	18
1.2.8. Nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i Italien	18
1.2.9. Integrering av hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer	18
1.2.10. Kvinnor i gröna jobb.....	19
1.2.11. Statistik för kvinnor i gröna jobb i Italien.....	19
1.3. SVERIGE	19
1.3.1 Sveriges miljöagenda	19
1.3.1. Huvudpelarna för grön tillväxt i Sverige	20
1.3.3. Gröna jobbpolicyer i Sverige	20
1.3.4. De befintliga gröna jobbmekanismerna	21
1.3.5. Miljörelaterade ekonomiska sektorer och verksamheter.....	21
1.3.6. Kärnmiljörelaterade jobb i Sverige	21
1.3.7. Gröna jobb i Sverige	21
1.3.8. Nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i Sverige	22

1.3.9. Integrering av hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer	22
1.3.10. Kvinnor i gröna jobb	22
1.3.11. Kvinnor i gröna jobb Statistik i Sverige.....	22
1.4. TURKIET	23
1.4.1. Turkiets miljöagenda	23
1.4.2. De viktigaste pelarna för grön tillväxt i Turkiet.....	24
1.4.3. Gröna jobbpolicyer i Turkiet.....	24
1.4.4. De befintliga gröna jobbmekanismerna	25
1.4.5. Miljörelaterade ekonomiska sektorer och verksamheter.....	25
1.4.6. Kärnmiljörelaterade jobb i Turkiet.....	25
1.4.7. Gröna jobb i Turkiet.....	26
1.4.8. Nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i Turkiet.....	26
1.4.9. Integrering av hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer	26
1.4.10. Kvinnor i gröna jobb	26
1.4.11. Statistik för kvinnor i gröna jobb i Turkiet	26
2. Gröna yrken och kompetensundersökningsresultat	27
3. Fokusgruppers resultat	28
3.1. Varaktighet och allmän atmosfär för idédelning.....	31
3.2. Problematisk behandlad angående frågor	31
3.3 Lösningar som föreslås angående frågor.....	34
4. CONCLUSION.....	35
Bilagor	41
Bilaga I: Frågorna för landinsikter.....	41
Bilaga II: Frågeformulär för att utvärdera den landsspecifika situationen när det gäller kompetenskrav i gröna jobb, med specifika frågor om yrkesområdet inom den gröna ekonomin.....	43
Bilaga III: Fokusgruppsintervjufrågor	0

Introduktion

Covid-19-krisen påminde oss återigen om den akut nödvändiga övergången till en mer hållbar ekonomi som tas upp i 2030 års agenda för hållbar utveckling, Parisavtalet om klimatförändringar och nu GREEN DEAL. Övergripande hållbar utveckling bygger på miljömässiga, ekonomiska och sociala pelare. I detta avseende var regeringarna överens om att en grön ekonomi är ett avgörande verktyg för hållbar utveckling. Därmed kan den gröna ekonomin erkännas som framtidens ekonomi. Utvecklingen i detta sammanhang underlättas nu och har en möjlighet under krisåterhämtningen. För att nå en grön ekonomi är å ena sidan innovationer avgörande och å andra sidan behöver arbetskraften vara förberedd på att framtida jobb uppstår. Enligt ILO skulle 24 miljoner nya jobb kunna skapas fram till 2030 under övergången till en grönare ekonomi. Relaterat till detta är det bevisat att jämställdhet, även förankrad i SDG, måste beaktas.

Den traditionella könsarbetsfördelningen är fortfarande igenkännbar med kvinnor som fortfarande är underrepresenterade i brunt, och även i den gröna ekonomin på grund av betoningen på tekniska och innovativa färdigheter som krävs, även om dessa färdigheter anses vara en viktig del av att nå den gröna ekonomin, vilket framgår av olika studier. Dessutom visar bevis (Burki, 2020) att särskilt kvinnor och ungdomar drabbades hårt under Covid-19-krisen. Det är verifierat (OECD, 2020) att kvinnors karriärval har livslånga konsekvenser för deras liv när det gäller de ökande löneskillnaderna och relaterad åldersfattigdom. Gröna jobb är avgörande för hållbar utveckling och det ger nya möjligheter för kvinnor. Unga kvinnor behöver kontaktas redan i fasen av karriärorientering. I detta sammanhang måste karriärinriktningen anpassas i enlighet med detta genom att integrera såväl befintliga som nya gröna jobb under utveckling och med fokus på jämställdhet i detta avseende. Projektet bygger på detta och syftar till att inspirera unga kvinnor att välja yrken inom detta framtidsrelevanta område, och ge dem den information och kunskap som krävs för att göra det.

Som antytts är det mycket viktigt att ta hänsyn till kompetens och yrkesmässiga nödvändigheter i strategier för grön ekonomi, eftersom övergången till grönare ekonomier leder till strukturella förändringar på nationella arbetsmarknader. Women4Green-projektet bygger på de nämnda aspekterna och syftar till att:

- ÖKA unga kvinnors medvetenhet och INTRESSE för framtida relevanta yrken inom grön ekonomi och på så sätt bidra till jämställdhet inom detta yrkesområde, ATT UTFÖRA unga kvinnor att välja ett jobb med grön ekonomi
- INITIERA anpassningar av ungdomars karriärorientering, med fokus på jobborientering för jobb i grön ekonomi, med hänsyn till ett könskänsligt förhållningssätt
- TILLHANDAHÅLLANDE en tydlig förståelse och överblick över befintliga/föränderliga jobb inom grön ekonomi och nödvändiga färdigheter/kompetenser samt tillhandahålla information om utbildningsvägar i detta avseende
- ATT INDUCERA ett genuskänsligt tillvägagångssätt vid rekrytering av företag inom området Hållbar utveckling är avgörande för Europas, men också hela världens, framtid.

Detta följer också med förändringar i morgondagens arbetsmiljöer. Detta har en chans, särskilt för den missgynnade gruppen kvinnor, för långsiktig anställningsbarhet. Women4Green-konsortiet är övertygat om att bidra till jämställdhet i gröna jobb med detta projekt, vilket säkerställer högsta möjliga resultat och bred spridning genom ett starkt engagemang från huvudmålgrupperna och på så sätt leda vägen till

ett mer hållbart och jämställt Europa. Gröna jobb är framtidens jobb som också kommer med nya möjligheter, särskilt för kvinnor. Preliminär skrivbordsforskning visade dock att gröna jobb inte är tydligt definierade och därför saknar en tydlig förståelse och kategorisering. Resultaten av vår förstudie visar en liknande tendens som att visa en brist på tydlig förståelse för gröna jobb. Följaktligen är befintliga resurser föråldrade och inte toppmoderna. För att utrusta morgondagens arbetskraft med de färdigheter och kunskaper som krävs, är en gemensam förståelse, såväl som en tydlig syn på gröna yrken och framtidens kompetens, avgörande. Dessutom är en jämställd strategi avgörande. Befintliga gröna jobbbannonser är mycket människoorienterade i olika aspekter, vad gäller design, beskrivning, bilder etc. Därför är kvalitativ, tydlig och jämställd information och vägledning när det gäller gröna ekonomikarriärer en väsentlig förutsättning för att möjliggöra anpassning av karriärvägledning å ena sidan och ge specifikt unga kvinnor nödvändig information/kunskap för att besluta om en karriär inom detta område å andra sidan.

I detta avseende är syftet med denna rapport att analysera, uppdatera och dela all den viktigaste och mest relevanta informationen inom projektets omfattning, vilket kommer att göra det möjligt för oss att vägleda, styra och kontextualisera följande Women4Green-projekt. Resultaten och informationen som erhålls med denna rapport kommer att utnyttjas för Resultat 2 som är ett DIDAKTISKT KONCEPT som säkerställer en holistisk inlärningsupplevelse och en LÄROPULUM som fungerar som grund för utvecklingen av läromaterialet (Resultat 4) och Guide för Karriärrådgivning och Företag (Resultat 6) utvecklas. Denna rapport om datainsamling och analys som genomfördes i de fyra partnerländerna levererades under samordning av Solution Based Training and Consultancy -SBTC (Turkiet), inom ramen för resultat 1 'Green Professions and Skills Catalogue' som representerar grunden fas av projektet, som genomförs vid projektstarten. Denna rapport har sammanställts utifrån de analyser som genomförts i projektländerna (Österrike, Italien, Sverige och Turkiet) under följande tre huvudaktiviteter:

- Skrivbordsforskning som syftar till att skaffa relevant information om gröna jobb och den övergripande landsspecifika situationen i detta avseende (Detta är den första uppgiften i Resultat 1: Sekundär dataanalys med avseende på gröna jobb och den övergripande landsspecifika situationen i detta I alla partnerländer samlade partner in data från tillförlitliga resurser.)
- Ett onlinefrågeformulär som genomförts av alla partners för vidare utvärdering av den landsspecifika situationen när det gäller kompetenskrav i gröna jobb, med specifika frågor om yrkesområdet inom den gröna ekonomin (Detta är den andra uppgiften i Resultat 1: Nationell datainsamling och Analys: I alla partnerländer samlade partner in data genom att använda det utvecklade frågeformuläret för vidare utvärdering av den landsspecifika situationen när det gäller kompetenskrav i gröna jobb, och frågade specifikt om yrkesområdet inom den gröna ekonomin. Partnerna samlade in 115 svar.).
- Genomförande av fokusgrupper med intressenter, enligt den metod som utvecklats av konsortiet, som syftar till att ytterligare diskutera problem och luckor i per partnerland för att avslöja det aktuella läget för införlivandet av gröna jobb (Detta är den tredje uppgiften i Resultat 1: En fokusgrupp med olika målgruppsmedlemmar per partnerland, spridning och insamling av online-enkäter bland målgruppsmedlemmar och dataanalys. Här utvecklade partners sina rapporter som baserades på datainsamlingsanalysen.).

Deltagarna i forskningen och granskningen tillhör dessa huvudkategorier:

- a) mentorer/handledare och målgruppen
- b) företag och rekryterande enheter från olika verksamhetsområden
- c) ledare/representanter för lokala samhällen; tjänster och enheter som agerar när det gäller sysselsättning, capitation och professionell integration
- d) representanter och aktörer för arbetssektorn
- e) utbildare, yrkesverksamma inom undervisning/utbildning och personlig utveckling

Slutrapporten färdigställs i pappersform som kommer att distribueras i stor utsträckning till e-bibliotek, ungdomsutbildningsaktörer, beslutsfattare, offentliga myndigheter, företrädare för icke-statliga organisationer och civila organisationer, intressenter och praktiker.

Som nämnts ovan utvecklas Uppgift 1 som är "Gröna yrken och färdigheter syn på partnerländer" och ger å ena sidan en omfattande inblick i vilka jobb som är gröna ekonomin i varje land och vilka specifika kompetenser/färdigheter som krävs samt en utvärdering av i vilken utsträckning jobb inom den gröna ekonomin redan nås i karriärorientering. Å andra sidan kommer det att innehålla en syn på den framtida utvecklingen inom detta område som ger en överblick över de framtida kompetenser som krävs och även visar behoven av karriärorientering i detta avseende. Fokus läggs specifikt på ett jämnt förhållningssätt med fokus också på nödvändig kompetens, vilket ger grunden för lika jobbinformation och platsannonser. "Gröna yrkes- och kompetenskatalogen" ligger till grund för fortsatta arbetsmoment i projektet Women4Green. I första hand genomfördes sekundär dataanalys för att hitta tillgängliga definitioner för gröna jobb och de landsspecifika situationerna i detta avseende. Följaktligen genomförde varje partner en skrivbordsanalys och gav en ytterligare utvärdering av den landsspecifika situationen när det gäller kompetenskrav i gröna jobb, och frågade specifikt om yrkesområdet inom den gröna ekonomin.

1. Gröna yrken och färdigheter Syn på partnerländer

The foundation of the concept of green jobs in the European Union (EU) is underpinned by the Renewable Energy Roadmap and the European State and European Energy Action Plan of January 2007. The action plan added two further targets to the overall 20 percent renewable energy target (10 percent biofuel use in the transport sector, including in each Member State): a 20 percent reduction in greenhouse gas emissions (relative to 1990 levels) and a 20 percent improvement in overall energy efficiency. These three 20 percent targets make up the EU's current 2020 targets. The 2020 targets became part of EU legislation with the entry into force of the 2009 Renewable Energy Directive, which replaced the previous renewable energy and biofuels directives. This was a significant step forward from the moment when legally binding renewable energy targets were published for Member States. The 2020 targets were also included in the "Europe 2020" growth strategy formally adopted by the European Council in June 2010. In 2014, a total of 7.7 million jobs (direct and indirect) globally were related to renewable energies.

In Europe, the largest employers in renewable energy are still the wind, solar and solid biomass industries. With more than one-third of global annual revenues from eco-industries generated in the EU, Europe's growing eco-industry has great potential as a driver of employment. The Union accounts for more than 40 percent of the global market share in renewable energy production. In waste management and recycling technologies, Europe accounts for 50 percent of the global market (Renner, *et al*, 2022). Although the European Union is a global leader in green technologies, the Union's eco-industry still has to deal with serious obstacles. Despite major efforts to reduce barriers in this area and the significant increase in the mobility of people in the market, the regulation of the labor market is still a complex issue for states.

By keeping in mind this Pan European projection, the partners from **Austria, Italy, Sweden and Turkey** conducted the desktop research by answering 11 questions and issues (see Annex I). First of all, each partner indicated the environmental agenda in the last 5 years in their countries. Although there are some similarities between the countries this report will present the main differences. More specifically, in addition to the environmental agenda the partners presented the main pillars of green growth such as greening business and markets; sustainable consumption and production (demand-side management); green tax and budget reform; sustainable infrastructure; investment in natural capital; eco-efficiency indicators etc.. After presenting the general view, the partners indicated the green job-related policies and mechanisms that support green jobs in their country. Also, this report presents a quantitative evaluation of total environment-related employment; and “green” jobs, generated via development of a set of new skill development strategies and the gender specific issues and strategies for the green jobs in **Austria, Italy, Sweden and Turkey**.

1.1 ÖSTERRIKE

Österrike lägger stor vikt vid hållbar utveckling och miljöskydd. Dessutom anses Österrike vara ledande inom grön teknik. Att stödja gröna jobb är ett gemensamt intresse i Österrike även om en gemensam definition av begreppet fortfarande saknas. För närvarande anses 1 av 20 jobb vara ett grönt jobb och antalet anställda i sektorn ökar. I detta avseende främjas utbildning och kontinuerlig utbildning genom olika program och projekt. Vad som fortfarande saknas är det specifika fokuset på att attrahera kvinnor till dessa nya välmående jobbmöjligheter..

1.1.1. Österrikes miljöagenda

Miljöskydd är ett viktigt ämne på den österrikiska agendan för social och ekonomisk politik. Landet i sig anses vara en pionjär inom miljöpolitiken (österrikiska ambassaden, 2022). Österrike har utvecklat och arbetat med flera strategier för hållbar utveckling sedan FN:s konferens om miljö och utveckling i Rio de Janeiro 1992. En av dessa strategier är ÖSTRAT bland annat som Federal Waste Management Plan 2017 (2017), den österrikiska strategin för Adaptation to Climate Change (2017), Climate and Energy Strategy Austria - Mission 2030 (2018), Monitoring the UN Agenda 20230 in Austria (2020) (Amt der Steiermärkischen Landesregierung, 2022). År 2010 enades hållbarhetsstrategin (ÖSTRAT), med stöd av delstats- och delstatsregeringarna, som i första hand är inriktad på politik och administration (BMK, 2022).

Dessutom strävar Österrike efter att bidra till genomförandet av 2030-agendan för hållbar utveckling samt de 17 SDGs på nationell såväl som global nivå. Huvudgrunden för genomförandet lades genom beslutet från det österrikiska ministerrådet att alla federala ministerier skulle införliva SDGs i alla

relevanta strategier och program och dessutom utveckla ytterligare relevanta handlingsplaner och åtgärder. I detta avseende bildades den interministeriella arbetsgruppen för 2030-agendan (IMAG) för att samordna alla åtgärder i termer av en strategi med flera intressenter. Å ena sidan fokuserar Österrike på nationella strategier som klimat- och energistrategin #mission2030, den österrikiska utrikeshandelsstrategin, treåriga programmet för österrikisk utvecklingspolitik 2019-2021, de österrikiska hälsomålen, de österrikiska federala riktlinjerna för byggande Kultur och den österrikiska ungdomsstrategin (inkluderar SDG via de europeiska ungdomsmålen). Å andra sidan hänvisar de federala staterna i Österrike också till SDGs i sina egna strategier (t.ex. Klimat- och energistrategin Salzburg). Dessutom betonas hållbar utveckling i projekt inom det österrikiska utvecklingssamarbetet och i Österrikes sätessverksamhet i EU och IO.

Tre huvudområden identifierades som kräver särskild uppmärksamhet och åtgärder: (1) Digitalisering, (2) Kvinnor, ungdomar och "att inte lämna någon bakom sig", (3) Klimatåtgärder och anpassning till klimatförändringar. Sedan 2017 övervakas genomförandet av SDGs noggrant varje år enligt data från Statistics Austria med hänsyn till alla indikatorer.

År 2020 släpptes en frivillig rapport om implementeringen av SDGs i Österrike (Republic of Austria, 2020). När det gäller den gröna omställningen hänvisar Österrike specifikt till Paris klimatavtal i den nationella energi- och klimatplanen (NECP) och dess klimat- och energistrategi (#mission2030) (Europeiska unionen, 2019). Österrikes huvudmål är att vara klimatneutrala år 2050 (Federala ministeriet för hållbarhet och turism, 2019).

Några viktiga beslutsindikatorer under de senaste fem åren :

Den 28 september 2021 ägde det första "SDG digital forum Austria: Building forward with the agenda 2030" rum i Wien. Regeringsmedlemmar och experter diskuterade aktuella möjligheter och utmaningar för hållbar utveckling enligt covid-19. Den framgångsrika starten av det årligen planerade evenemanget lägger grunden för ett ännu mer intensivt samarbete mellan civilsamhället, administration, politik, näringsliv och vetenskap för genomförandet av 2030-agendan i och av Österrike (Bundeskanzleramt, 2022).

År 2020 utlöstes investeringar på totalt knappt 1,1 miljarder euro inom områdena inhemsk miljöfrämjande, saneringsoffensiven med bonusen "Get out of oil and gas", e-mobilitetsoffensiven, sanering av förorenade platser och internationellt klimatskydd åtgärder. Omkring 400 000 ton växthusgasutsläpp sparas alltså varje år i cirka 20 000 projekt. Investeringarna skapar eller tryggar cirka 5 600 jobb (BMK, 2022).

Växthusgasutsläppen i Österrike ökade med 1,5 % från 2018 till 2019 och uppgick till 79,8 miljoner ton CO₂-ekvivalenter. Klimatskyddsminister Leonore Gewessler ser detta som en varning och en startsignal för energiomvandlingen, mobilitetsvändningen och klimatvänlig industri och infrastruktur (Umweltbundesamt, 2021).

Under 2017 redovisades, förutom studien från 2016, ytterligare ett fossilt framdrivningssystem - fordonet CNG (Compressed Natural Gas) samt en biogasdriven personbil och bränslecellsfordon (FC-BEV) (Umweltbundesamt, 2017).

1.1.2. De viktigaste pelarna för grön tillväxt i Österrike

Enligt Environmental Implementation Review (European Union, 2019) är Österrike på god väg att utvecklas mot en cirkulär ekonomi, särskilt när det gäller återanvändning. Här nämndes ett exempel på god praxis, särskilt när det gäller återanvändning av byggavfall. Landet har kommit längre när det gäller grön offentlig upphandling och företag förlitar sig alltmer på att utnyttja sina marknader för gröna produkter och tjänster. Dessutom har initiativ för grön infrastruktur blivit alltmer riktade. Vissa framsteg gjordes också inom naturvården.

Dessutom är Österrikes grön tekniksektor en av de viktigaste pelarna för grön tillväxt som ger innovationer inom klimat- och miljöskydd (Advantage Austria Köpenhamn, 2021). 2017 beskrevs Österrike till och med som en global ledare inom grön teknologi av det federala ministeriet för vetenskap, forskning och ekonomi (Federalt ministeriet för vetenskap, forskning och ekonomi, 2017).

1.1.3. Gröna jobbpolicyer i Österrike

"Masterplanen för gröna jobb" utarbetades 2010 och involverade intressenter från olika områden i syfte att öka antalet gröna jobb i Österrike. Fokus ligger på områdena jord- och skogsbruk, miljöteknik, turism för förnybar energi, och fritidsnäringen. För utvecklingen av åtgärderna övervägdes även befintliga satsningar. Strategin är indelad i sex huvudsakliga verksamhetsområden:

- Säkerställa en hög kvalifikationsnivå
- Kontinuerlig förbättring och innovation
- Främjande av nätverkande och samarbete
- Stödja och främja internationalisering
- Stimulera företagsinvesteringar och privat konsumtion med hänvisning till hållbarhet
- Medvetandehöjande (BMK, 2022)

1.1.4. De befintliga gröna jobbmekanismerna

Att stödja gröna jobb är ett vanligt intresse i Österrike. Det kan dock bara uppnås genom en gemensam insats av ministerier, federala stater, arbetsmarknadens parter, intresseorganisationer, företag, andra institutioner och klusterorganisationer. Det federala ministeriet för jordbruk, skogsbruk, miljö och vattenförvaltning (BMLFUW) har redan aktivt främjat en positiv utveckling när det gäller gröna jobb genom subventioner, utbildning, nätverksaktiviteter, utbildnings- och juridiska åtgärder samt samarbete (t.ex. klima:aktiv-projektet) före skapandet av "generalplanen för gröna jobb" (BMLFUW, 2010).

1.1.5. Miljörelaterade ekonomiska sektorer och verksamheter

Det finns olika sektorer där gröna jobb erbjuds som till exempel förnybar energi och energieffektiva byggnader, mark- och grundvattenskydd, Avfallsbehandling, förebyggande och hantering av avloppsvatten, återvinning och andra miljöområden som bullerskydd, luftföroreningskontroll,

klimatskydd, miljöövervakning, offentliga tjänster, ekologiskt jordbruk, skogsbruk, trädgårdsodling, landskapsplanering, regional utveckling, transportplanering (mobilitet) natur- och landskapsvård (inklusive natur- och naturparker) och miljöutbildning (BMLFUW, 2016; Jugend-Umwelt -Plattform JUMP, 2011). Sektorn för förnybar energi har inte bara visat sig vara särskilt innovativ utan har också det högsta antalet gröna jobb inom sektorn för energieffektiva byggnader. Men den gröna ekonomin blomstrar också utanför miljöteknikbranschen: fler och fler gröna jobb skapas genom avfallsbehandling och förebyggande av avfall, bortskaffande av avloppsvatten och återvinning. Det finns också stor tillväxtpotential inom sektorerna för hållbart byggande och renovering samt vatten- och avloppshantering (Stadt-wien.at., 2022).

Enligt det federala ministeriet för hållbarhet och turism är miljöteknikindustrin i Österrike en av de mest innovativa marknaderna i världen, inklusive olika ämnesområden indelade i energi, avfalls- och materialresurshantering, luftföroreningskontroll, vatten och avloppsvatten och grönt Big Data av ekoteknik Österrike (Stadt-wien.at., 2022). Dessutom lägger turismen i Österrike stor vikt vid hållbarhet. I sin utveckling tar den hänsyn till följande tre pelare: ekonomisk hållbarhet, sociokulturell hållbarhet och ekologisk hållbarhet (BMLRT, 2022).

1.1.6. Kärnmiljörelaterade jobb i Österrike

År 2010 publicerade det federala ministeriet för jordbruk, skogsbruk, miljö och vattenförvaltning (BMLFUW) en översiktsplan på ämnet gröna jobb. Denna översiktsplan innehåller strategier och åtgärder för att främja specifika områden: Jord- och skogsbruk, miljöteknik och förnybar energi samt turism och fritidsnäring. Dessutom visar miljöräkenskaperna för det federala ministeriet för jordbruk, skogsbruk, miljö och vattenförvaltning att de flesta för närvarande är anställda inom sektorn för miljötjänster. Till denna sektor hör även till exempel ekologiskt jordbruk (BMK, 2022).

Enligt det europeiska systemet för registrering av miljörelaterade ekonomiska data är dessutom uppgifterna om miljöanställda i Statistics Austria-undersökningen uppdelade enligt följande i miljövaror, miljöteknik och miljötjänster. Detta resulterar i en uppdelning i områdena: Miljötjänster, relaterade varor, end-of-pipe-teknologier och integrerade teknologier. Som redan nämnts ovan, enligt Statistics Austria, återfinns de flesta anställda också inom området miljötjänster. Detta inkluderar till exempel aktiviteter som montering av solcellsanläggningar eller avfallshantering (Statistik Austria, 2021; Statistik Austria, 2022). Vad som också bör nämnas här är att miljöjobb kan hittas inom olika områden av ekonomin, teknik, kemi och jordbruk precis som jobb inom kontor och administration, ledning, juridik, energi och elektricitet (Mosberger, Denkmayr & Hochpöchler, 2013).

1.1.7. Gröna jobb i Österrike

Det federala ministeriet för klimatåtgärder, miljö, energi, mobilitet, innovation och teknologi Österrike hänvisar till EU:s definition som säger att gröna jobb är jobb inom produktion av varor, teknologier och tjänster som undviker miljöskador och bevarar naturresurser (BMK, 2022). Österrike syftar här främst på den internationellt jämförbara EGSS (The Environmental Goods and Service Sector). Detta omfattar aktiviteter för att mäta, förebygga, minska, begränsa eller avhjälpa miljöskador inklusive miljövänliga

eller mindre förorenande teknologier, processer och produkter som minskar miljörisker och minimerar föroreningar. Dessutom ligger fokus på medveten användning av naturresurser (resurseffektiva varor, teknologier och tjänster). Det omfattar jobb på olika kvalifikationsnivåer (Statistik Austria, 2022)

Miljö- och energitekniksektorn i Österrike upplevde tillväxt under det senaste året, vilket också ledde till nya sysselsättningsmöjligheter.

Enligt BMK (2022) är idag 1 av 20 jobb i Österrike ett grönt jobb. Antalet anställda inom sektorn miljöekonomi ökade stadigt under den granskade perioden från 2008 till 2015 (från 167 700 anställda 2008 till 183 378 anställda 2015, vilket motsvarar en ökning med 4,4%). Om man tar hänsyn till kollektivtrafiksektorn för gröna jobb, var det till och med en ökning till 207 951 anställda. Huvudområdet för gröna jobb inom miljöekonomisektorn är förvaltning av energiresurser, inklusive ett brett verksamhetsområde som produktion av förnybar energi eller energibesparande åtgärder.

1.1.8. Nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i Österrike

Utbildning är avgörande för tillväxt och vidareutveckling av gröna jobb. Sålunda lanserade det federala ministeriet för hållbarhet och turism (BMNT) 2010 "Masterplan gröna jobb" som främjar utbildning samt ytterligare åtgärder, projekt och program inom detta område (Stadt-wien.at, 2022).

BMLFUW genomför åtgärder för att främja kompetensutveckling på hög nivå. Program som klima:aktiv, klima:aktiv mobil och kompetenscentret Umwelt- und Energietechnologie ACT stödjer denna plan. Till exempel säkerställer klimatskyddsinitiativet klima:aktiv av BMLFUW högkvalitativ utbildning och vidareutbildning inom områdena förnybar energi, energieffektivitet, byggande & renovering och alternativ mobilitet. Dessutom stöds kompetensutveckling av en grön arbetskraft genom samarbete med skolor, universitet, olika utbildningsinstitutioner och föreningar, yrkesutbildning inom jordbruk och skogsbruk, tekniska skolor, vuxenutbildningsinstitutioner och högre utbildningsinstitutioner samt lantbruks- och miljöuniversitetet utbildningsstöd och främjande av utbildning i detta avseende. Ytterligare aktörer erbjuder också utbildning och utbildning inom det gröna jobbmrådet. Befintliga program utvärderas kontinuerligt på sin aktualitet, standardiseras och fortsätter. Tillsammans med de oundvikliga aktörerna utvecklas också nya utbildningserbjudanden (BMLFUW, 2016).

Ytterligare ansträngningar görs genom andra initiativ som:

- "Umwelt-Projekt-Praxis" är ett pedagogiskt fokus för ungdomsmiljö-plattformen JUMP. Programmet erbjuder arbetsorientering inom området miljö och hållbarhet och ger en inblick i potentiella utbildningsmöjligheter i detta avseende.
- En plattform utvecklades för presentation av utbildning och träning inom området energi- och miljöteknik (kursfinder.at) (BMLFUW, 2016)

1.1.9. Integrering av hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer

Den "gröna arbetsplanen" från det federala ministeriet för hållbarhet och turism är utformad för att främja utbildning och fortbildning. Dessutom ska denna sektor genomföra projekt och program. I Wien, till exempel, finns nu ett masterprogram i Green Care. Vid högre federala högskolor för jord- och skogsbruk erbjuds specialiteten miljö och resursförvaltning. Mycket klimataktiva är också de

utbildningar och fortbildningskurser som erbjuds av Donauuniversitetet Krems och den österrikiska biomassaföreningen.

Två ganska gröna yrken är vindkraftstekniker och soltekniker: båda sysslar med användning av miljövänlig energi och bidrar på så sätt till att minska utsläppen av föroreningar. För att få utöva yrket krävs en utbildning där vindenergi eller solteknik/solcell är en del av många; vindenergiteknik integreras till exempel i utbildningar för elektroteknik, mekatronik eller installations- och byggnadsteknik. Det finns dock även yrken som tillgodoser ett behov som vuxit fram först på senare år, t.ex. miljökonsulter eller miljöpedagoger. Aspirerande miljöpedagoger hittar en utbildning som täcker fältet i sin helhet ("miljöutbildning" på lärarhögskolorna). Och med kurser som hållbara energisystem, miljöledning, miljöteknik eller miljökonsult, för att bara nämna några, finns det ett antal lämpliga kurser på yrkeshögskolor och universitet även för miljökonsulter. Rent generellt är kurser med fokus på miljöteknik och hållbarhet lätta att hitta på universitet och högskolor (Stadt-wien.at, 2022; Ecotechnology Austria, 2021).

Således kan man inse att ämnena grön ekonomi och gröna jobb redan har tagits i beaktande när det gäller utbildning. Däremot kan ett fokus erkännas på akademisk utbildning (AMS Österreich, 2020). Dessutom utvärderar studien "Gröna jobb för gröna tjejer – Berufsorientierungsmaßnahme für Mädchen mit dem Fokus Umweltberuf MIN" (Szalai, Picher & Erhard, 2019) hur unga flickor kan vara intresserade av gröna jobb, visade att det fortfarande finns utrymme för förbättringar i arbetsorientering även i detta avseende.

1.1.10. Kvinnor i gröna jobb

Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET) stödjer kvinnors bemyndigande att börja sina jobb inom energisektorn. Studier visar att involvering av kvinnor och unga i framtida relevanta områden som det förnybara energisystemet kommer med olika fördelar (UNIDO, 2021). GWNET (2022). Inriktar sig på att stärka kvinnor att starta sina karriärer inom energisektorn genom nätverk, opinionsbildning, utbildning och mentorskap. Dessutom finns det ansträngningar från den österrikiska regeringen:

- Girls' Day: detta är en årlig aktionsdag för att intressera unga kvinnor för STEM-jobb i allmänhet.
- FEMtech: detta initiativ, inklusive olika aktiviteter, syftar till att stödja kvinnor inom forskning och teknik att utnyttja den kvinnliga innovationspotentialen och samtidigt bidra till jämställdhet. (GWNT, 2021; BMK, 2022).

Men som nämnts ovan saknas orientering i gröna jobb specifikt för kvinnor fortfarande. Man kan dra slutsatsen att det finns initiativ för att särskilt intressera unga kvinnor för STEM-yrken i allmänhet, och att initiala åtgärder redan kan skönjas för att möjliggöra dem specifikt för gröna yrken. Ändå finns det fortfarande utrymme för förbättringar.

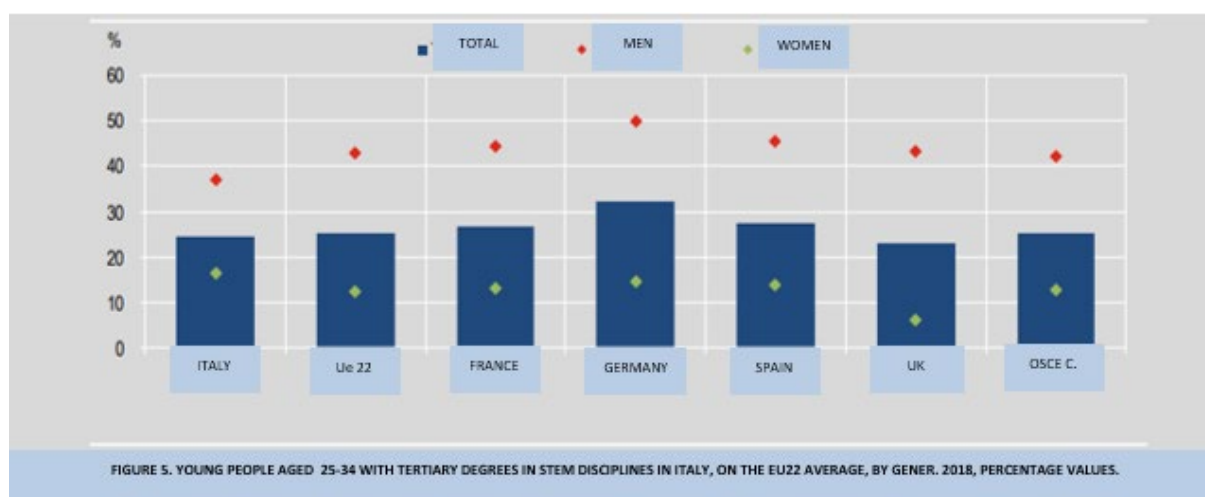
1.1.11. Statistik för kvinnor i gröna jobb i Österrike

Tyvärr är de goda "gröna jobben" knappast kvinnors jobb eftersom de framför allt finns inom tekniska områden som energiteknik. På våra breddgrader utförs träning inom dessa områden traditionellt av män. För att kringgå detta problem skulle det också vara viktigt att främja kvinnor ännu mer i MINT-yrken (ORF.at, 2013). Inte mycket har förändrats under de senaste åren om detta faktum. United National

Industrial Development Organization (2021) nämnde att det fortfarande finns ett behov av förändring när det gäller antalet kvinnor som arbetar inom området förnybar energi.

1.2. ITALIEN

Att undersöka yrkena inom grön ekonomi och den nationella politik som stöder dem har inte varit lätt i Italien. Under de senaste 5 åren har Italien saknat politisk stabilitet och som ett resultat är strategiska planer fragmenterade och svåra att syntetisera. Men tack vare detta forskningsarbete kunde vi verifiera några preliminära hypoteser: språket och yrkena inom den gröna ekonomin är uteslutande mansdominerade på alla offentliga och privata nivåer. Detta har en negativ inverkan på unga kvinnors förmåga att tänka på sitt framtida jag. Enligt uppgifter från ISTAT är uppdelningen av utbildning efter kön i Italien fortfarande mycket hög.



Figur 1. Ungdomar i åldern 25-34 med eftergymnasial utbildning i STEM-discipliner i Italien, UE-genomsnittet och de största UE-länderna, uppdelat per kön (2018)

1.2.1. Italiens miljöagenda

I Italien har miljöpolitiken varit sen med avseende på andra europeiska länder på grund av bristen på specifik nationell lag och "riktlinje" om den. Åtgärder har letts av regionala och lokala institutioner i många år fram till 1986 då miljöministeriet skapades.

Så en mångfald sociala och kulturella institutionella positioner har snabbt etablerat sig i miljöfrågan. I själva verket måste man, förutom de officiella programmen för centrala och perifera institutioner, ta hänsyn till program från politiska partier, ekonomiska krafter, miljöföreningar etc. som tillsammans har bidragit till utvecklingen av en utbredd men differentierad miljökultur. På sätt och vis kan man säga att det inte bara finns en, utan många miljöpolitik i samhället idag. När det gäller de senaste 5 årens agenda har regeringen arbetat med att miljöpolitiken ska ligga i linje med den europeiska miljöagendan. Följaktligen har nationell politik påverkats av europeiska fonder eller europeiska sanktioner för att inte uppnå specifika mål som understruktits i konvention eller behandling etc.

- Med utgångspunkt från 2015 års Pariskonvention om klimatförändringar; EU:s plastfria strategi som fastställdes 2018, CITES-konventionen om internationell handel och risken för utrotning

av flora och fauna 2020; Green deal och 2030-agendan för hållbar utveckling har det funnits en hel del politik som tillämpats på landsnivå som helt eller delvis nådde de fastställda målen. Här är en lista över de viktigaste tillämpningarna av politiken som huvudsakligen görs genom The Budget Law for 2020 (2020 – 2023) och 'Climate Law' 2019:

- Finansierat alla projekt som presenterats av regionerna för förebyggande av hydrogeologisk instabilitet,
- #ClimateDecree: den första europeiska lagen fokuserade enbart på att bekämpa klimatförändringar (-inte helt eftersträvat-),
- Inrättande av ett generaldirektorat som uteslutande sysslar med landåtervinning,
- Skapande av ett generaldirektorat som uteslutande arbetar med havet,
- Minskning av växthusgasutsläpp,
- Minska plastanvändning och ersätta plast med alternativa material,
- Ekologisk omvandling av landet,
- Skapat havet och de miljöekonomiska zonerna för att förbättra parkerna, återbefolka dem och göra dem till extraordinära verktyg för utveckling och miljöskydd,
- Inrätta en arbetsgrupp med superutredare för "terra dei fuochi", för att ta itu med skogsbränder och avfallsbrott,
- Undertecknade luftkvalitetsavtal med många regioner och lanserade den nationella planen för ren luft, som prioriterade dem som drabbas av smoginrång.

Särskilt viktig i det nationella sammanhanget var och är den nationella strategin för hållbar utveckling (NSSD). Det visar sig vara en implementering av de europeiska indikationerna i detta avseende. Ministeriet för ekologisk övergång (MITE) utarbetade strategin 2017 (CIPE-resolution 108 av 22.12.2017) och genom principen om statlig-regional subsidiaritet är den grunden för utarbetandet av regionala och provinsiella strategier för hållbar utveckling. Strategin, som tagits fram i nära samarbete mellan miljödepartementet, statsrådsberedningen, utrikesdepartementet och näringsdepartementet, ses över vart tredje år genom en bred och delaktig institutionell process som samordnas av statsministerns styrelse. Office och Forum for Sustainable Development (för ett bredare engagemang från det civila samhället).

SNSvS (på engelska: National Strategy for Sustainable Development) är uppbyggd kring 5Ps i 2030-agendan: People, Planet, Prosperity, Peace, and Partnership. Dessutom finns det ett sjätte område dedikerat till vektorer för hållbarhet (politisk koherens, kultur för hållbarhet, aktörer och nätverk). För syntesens skull redovisar vi nedan de nationella strategiska valen för var och en av 5P (se tabell 1). Se hela texten för målen/delmålen.

I synnerhet finns det sex huvudutmaningar för framtiden som betonades av det italienska miljöministeriet efter Europeiska unionens senaste råd av miljöministrar, som hölls den 25 juni i Luxemburg, absolut inte exklusivt, som det globala samfundet ställer upp på nationell nivå:

- Att fortsätta och göra kampen mot klimatförändringarna mer ambitiös, genom att utnyttja en annan utveckling, baserad på en minskning - upp till eliminering - av förorenande faktorer, särskilt inom mobilitetssektorn;

- Att skydda naturen, bekämpa förlusten av biologisk mångfald, värdera vatten som ett gemensamt bästa;
- Förebygga konsumtion av jord och förebygga hydrogeologiska risker;
- Säkerställa territoriets säkerhet genom att förebygga och bekämpa miljöskador och bekämpa de många eldområdena i vårt land;
- Styr omställningen till en cirkulär ekonomi och noll avfall;
- Minska antalet intrång som EU tillfogar vårt land till noll.

OMRÅDE	NATIONELLT STRATEGISKT VAL
MÄNNISKOR	I. Bekämpa fattigdom och social utslagning genom att eliminera territoriella klyftor
	II. Säkerställa förutsättningar för utveckling av mänsklig potential
	III. Främja hälsa och välbefinnande
PLANET	I. Att stoppa förlusten av biologisk mångfald
	II. Säkerställa hållbar förvaltning av naturresurser
	III. Skapa motståndskraftiga samhällen och territorier
VÄLSTÅND	I. Finansiering och främjande av forskning och innovation
	II. Att säkerställa full sysselsättning och utbildning av hög kvalitet
	III. Bekräfta hållbara produktions- och konsumtionsmönster
	IV. Utkolning av ekonomin
FRED	I. Främja ett icke-våldsamt och inkluderande samhälle
	II. Avskaffa alla former av diskriminering
	III. Säkerställa laglighet och rättvisa
PARTNERSKAP	I. Styrning, rättigheter och kampen mot ojämlikheter
	II. Migration och utveckling
	III. Hälsa
	IV. Formell utbildning

	V. Jordbrukets hållbarhet och livsmedelssäkerhet
	VI. Miljö, klimatförändringar och energi för utveckling
	VII. Skydd av kultur- och naturarv
	VIII. Privat sektor
VEKTORER	I. Allmänbildning
	II. Övervakning och utvärdering
	III. Institutioner, deltagande och partnerskap
	IV. Utbildning, medvetenhet, kommunikation
	V. OF (Offentliga förvaltningar) effektivitet och förvaltning av offentliga finansiella resurser

Tabell 1: 5P från 2030 års agenda: Människor, planet, välbefinnande, fred och partnerskap

1.2.2. De viktigaste pelarna för grön tillväxt i Italien

Den gröna ekonomin spelar en viktig roll i den nya politik som antas för att uppnå den ekologiska omställningen. I synnerhet ekologisk omställning, hälsa, skattereformer, digitalisering och utbildning är hörnstenarna som den italienska nationella planen för återhämtning och motståndskraft (NRP) bygger på.

Denna strategi, även känd som återhämtningsplanen, syftar till att stärka ekonomin efter Covid-19-nödsituationen. Men miljöskydd är också en viktig fråga, syftet är att matcha så mycket som möjligt grön tillväxt och NRP).

Konkret strävar den italienska regeringen efter att främja grön tillväxt till exempel genom åtgärder som går från tekniska innovationer för produktion av grönt väte till incitament för teknik för återvinning av plastavfall. Från att öka mängden skyddad mark och hav med upp till 30 % till att minska den italienska privata motoriseringstakten till under 500 bilar per 1 000 invånare till 2030. Ökningen av ekologiskt jordbruk, tillämpningen av cirkulära ekonomimodeller i livsmedelsförädlingssektorerna, nedskärningen av kemiska gödningsmedel och en gradvis koldioxidskatt.

1.2.3. Gröna jobbpolicyer i Italien

De flesta gröna jobbplatser sedan 2017 – 2018 ökade tack vare investeringar som gjorts av privata enheter (inte mycket nuförtiden på grund av den ekonomiska krisen) med stöd eller inte av nationella fonder för specifika produktionsområden. Dessa arbetsplatser ökade också tack vare investeringar gjorda av offentliga organ. Några exempel på politik och åtgärder som har en inverkan på sysselsättningen i gröna jobb i Italien:

- Grön upphandling obligatorisk för offentliga förvaltningar (GPP EU-förordningar)

- Anbud (ökade tjänster för stadsavfallshantering, ökad energihantering, offentlig miljöhantering, städtjänster och hygienprodukter, kontorsmöbler)
- Främjande av miljömärke och företagscertifiering
- Företag har investerat de senaste fem åren i "gröna" produkter och teknologier. d.v.s. energieffektivitet, förnybara källor, minskning av vatten- och avfallsförbrukning, minskning av föroreningar
- EU-finansiering (energi- och klimatplan)

Dessutom finns det vissa subventioner för företag som planeras för 2021–2022:

- Ungdomsrekrytering
- Rekrytering av kvinnor
- Avgift (lägre skatter) för södra Italien
- Lärlingsincitament
- Under 30 elevers incitament
- Syditalienska rekryteringsincitament

Och många andra åtgärder eller subventioner relaterade till en specifik kategori människor (lediga, över 50 år, funktionshindrade, NEET, etc..)

1.2.4. De befintliga gröna jobbmekanismerna

Avfiskalisering av utgifter är direkt relaterad till investeringar och sysselsättning inom ekoinnovationssektorn. Till exempel; gröna inköpsbonusar (cyklar, elbilar...), inrättandet av en nationell fond för hållbar rörlighet, underlättande av start av jordbruksföretag för unga människor, främjande och stöd för ekologiskt jordbruk och korta leveranskedjeprojekt, hållbart finansiering och kredit, ekonomiskt stöd för grön offentlig upphandling, inrättande av en nationell byrå för effektiv användning och förvaltning av material och naturresurser (ENEA), aktivering av deltagande processer för utveckling av smarta och hållbara städer (SMART CITY), aktiv politik i NRP (New Skills Fund; medel för att stärka och modernisera nätverket av offentliga arbetsförmedlingar för att genomföra en aktiv arbetsmarknadspolitik), incitament för jordbruksföretagare. Dessa fördelas främst på regional och lokal nivå.

1.2.5. Miljörelaterade ekonomiska sektorer och verksamheter

Enligt de insamlade uppgifterna är de miljörelaterade sektorerna organiskt och jordbruk, stadsförnyelse, vattensystem, avfallshantering, mobilitet och transporter, energisystem och möbler. De mest spetsiga huvudsektorerna är energi, transport, varuproduktion, livsmedel och jordbruk.

1.2.6. Kärnmiljörelaterade jobb i Italien

Enligt den italienska nationella rapporten om gröna yrken och färdigheter är de centrala miljörelaterade jobben i Italien skogsvaktare, biolog, geolog, seismolog, meteorolog, miljöingenjör, landskapsarkitekt.

1.2.7. Gröna jobb i Italien

Enligt de insamlade uppgifterna anges alltid de 10 mest populära gröna jobben överallt i maskulin form i Italien:

- 1 - Designer eller installatör av solcellsanläggningar
- 2 - Energichef
- 3 - Miljökonsekvensbedömare
- 4 - Expert på bioarkitektur och biobyggande
- 5 - Energicertifierare
- 6 - Ekojurist
- 7 - Miljökemist
- 8 - Grön designer
- 9 - Konstruktörer eller installatörer av vindkraftverk
- 10 - Ekokock

1.2.8. Nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i Italien

MITE (Ministry of Ecological Transition) höll ett seminarium den 27 september 2021 och underströk behovet av att främja en "hållbar kultur" inom alla sektorer och även ur ett långsiktigt lärandeperspektiv. Utbildning och träning är nyckelhävstänger för hållbar förändring i landet. Särskilt har det visat sig att "vektorutbildning" i SNSvS för ekologisk omställning och utveckling av miljömässig hållbarhet är brådskande. De är inte finansierade eller upprätthållna men diskussionen har varit öppen för att fastställa konkreta strategier. Inom ramen för den nationella återhämtningen (plus att integrera medel från REACT-EU-programmet kommer att gälla både aktiv politik och utbildningsreform och fond för nya färdigheter). Förutom (inte för specifika färdigheter) nationella garantiprogram för anställbarhet (fond för genomförande av aktiva politiska åtgärder bland dem som är berättigade av Europeiska kommissionen under React EU-programmet).

1.2.9. Integrering av hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer

Nyligen hölls en nationell konferens med namnet "The Nature of Italy-Biodiversity and Protected Areas: the Green Economy for the country's relansering", organiserad av Federparchi, Roms Sapienza University, Foundation for Sustainable Development and Unioncamere, med beskydd av ministeriet för miljön. En av konferensens fyra tematiska sessioner fokuserade specifikt på gröna yrken, ungdomssysselsättning och nyföretagande, med särskild hänvisning till utbildningens roll i utvecklingen

av innovativa färdigheter för att stödja den gröna ekonomin och utvecklingen av territorier. Lyckligtvis finns det:

- Privat professionell organisation som erkänns för att erbjuda specifik utbildning (som "ISE Italia")
- Andra möjligheter till yrkesutbildning (VET) inom området miljö, jordbruk och gröna jobb erbjuds av vissa skolor och byråer som är ackrediterade för vissa italienska regioner, och kan vara gratis för specifika målgrupper eller för att få betalt (till exempel kan vi hitta grundläggande eller högt specialiserade kurser om energi- och säkerhetssektorer, livsmedel och jordbruk, markövervakning och förvaltning...)

1.2.10. Kvinnor i gröna jobb

Det finns ingen specifik strategi för närvarande för att locka kvinnor och/eller unga kvinnor till gröna jobb, bara incitament för kvinnors anställning eller främjande av professionella kurser om gröna jobb, i allmänhet

1.2.11. Statistik för kvinnor i gröna jobb i Italien

För den forskning som utförs, bara i vissa skolor eller tack vare något projekt som grundats av privata enheter (stiftelser) eller offentliga (Ungdomspolitik - Kommuner) arbetar vissa utbildningsorganisationer aktivt med karriärorientering. Även om det inte finns ett specifikt fokus på kvinnor inom gröna jobb; sådana karriärorienterande åtgärder har åtminstone potential att främja jobb (t.ex. inom STEM-området) utan könsfördomar och etiketter.

1.3. SVERIGE

Svensk miljöpolitik som syftar till att minska utsläppen av växthusgaser för klimatskydd har formats av en partiell utbyggnad av tidigare miljöskyddsåtgärder. Svenska myndigheters åtaganden för miljöskydd offentliggjordes i flera politikområden. Inom ramen för att stödja jobbtillväxt genom investeringar i den gröna ekonomin siktar landet på att skapa nya ytterligare arbetstillfällen inom miljöskydd. I detta avseende undersöker projektgruppen genom att genomföra denna forskning den senaste utvecklingen inom sektorn för gröna jobb i Sverige.

1.3.1 Sveriges miljöagenda

Sverige var det första landet i världen som antog en miljöskyddslag 1967, Sverige stod även värd för den första FN-konferensen om den globala miljön 1972. Sedan dess har Sveriges ekonomi vuxit kraftigt samtidigt som koldioxidutsläppen minskat och föroreningarna begränsats. Mer än hälften av Sveriges nationella energiförsörjning kommer från förnybar energi och en genomarbetad lagstiftning syftar till att ytterligare minska utsläppen av växthusgaser. Som ett resultat av dessa policyer och tillämpningar 2017 kom Sverige på tredje plats i Global Cleantech Innovation Index. År 2018 var Sveriges förnybara andel av den totala energiförbrukningen nästan 55 procent. 2020 kom Sverige på andra plats i Global Innovation Index och toppade Global Sustainable Competitiveness Index. Och slutligen, 2021, kom Sverige på andra plats i FN:s hållbarhetsrapport och Global Innovation Index och toppade Global Sustainable Competitiveness Index. I korthet i mer än ett decennium har Sverige legat i topp tio av det globalt respekterade Environmental Performance Index som tagits fram av Columbia och Yale

universitet, med exceptionellt ren luft och rent vatten tillsammans med sina låga utsläpp. I linje med detta innehåller den svenska miljöagendan följande dimensioner:

- **Klimatsmarta städer:** Flera gamla industriområden har byggts om och håller på att byggas om till effektiva lågenergibostäder och staden har utökat sina spårvagnslinjer.
- **Hållbart boende:** Svenska hus är designade för att få ut det mesta av det naturliga ljuset som finns under korta vinterdagar. Byggtekniken inkluderar treglas som standard, för att fånga upp värme och fylla interiörer med ljus. Med så låga uppvärmningsbehov ger bostäder byggda enligt passivhusstandarder livstidsbesparingar i energikostnader.
- **Framtida transporter:** I Stockholm åker cirka 850 000 personer kollektivtrafik en vanlig dag (ca 980 000 personer bor i kommunen, 1,6 miljoner i tätorten och 2,4 miljoner i storstadsområdet.) Hela tunnelbanan går på grönt. el, och sedan 2017 har alla bussar gått på förnybara bränslen, vilket faktiskt var målet för 2025.
- **Den gröna innovationsgenerationen:** Utbildning och träning av yngre människor för att öka deras medvetenhet om klimatförändringar och klimatlösningar.
- **Mot en cirkulär ekonomi**
- **Förvandla trä till textilier:** Innovationsprojektet Etablera närodlade textilier i Sverige syftar till att möjliggöra textilproduktion av råvara från massaindustrin

1.3.1. Huvudpelarna för grön tillväxt i Sverige

Ekoinnovation är en nyckelkomponent i Sveriges nationella miljöpolitiska strategi och landet ligger i framkant när det gäller att utveckla ny teknik inom områden som bioenergi, smarta nät, grönt byggande, avfall och återvinning, miljövänliga fordonstekniker, vattenresurshantering, havsenergi, och solenergi. Sverige har också visat att det är möjligt att kombinera ekonomisk tillväxt med ett minskat koldioxidavtryck. Utsläppen av koldioxid (CO₂) har minskat i Sverige under åren och landet är ledande inom EU28 inom förnybar energi i slutlig bruttoenergianvändning samt det första medlemslandet att uppfylla de mål för förnybar energi för 2020 som fastställts av EU , åtta år före schemat. Som ett nytt långsiktigt klimatmål har Sverige för avsikt att 2045 inte ha några nettoutsläpp av växthusgaser till atmosfären.

Sveriges miljöpolitik har sedan början av 1990-talet förlitat sig på finanspolitiska styrmedel för att främja hållbar utveckling och grön tillväxt. Sverige var bland pionjärerna inom koldioxidbeskattning med antagandet av en CO₂-, SO₂-skatt och en NO₂-skatt.

1.3.3. Gröna jobbpolicyer i Sverige

Gröna Jobb-programmet (Gröna Jobb) riktar sig till långtidsarbetslösa.

Programmet Gröna jobb var resultatet av ett samarbete/överenskommelse mellan Skogsstyrelsen, Arbetsmarknadsverket och Svenska ESF-rådet. Omkring 3 000 långtidsarbetslösa (med minst 18 månaders arbetslöshetstid) deltog i programmet. Systemet innebar att deltagaren arbetade med miljöaktiviteter (60 % av tiden) och deltog i utbildningar relaterade till gröna jobb (främst bevarande av miljö skog, parker etc.).

1.3.4. De befintliga gröna jobbmekanismerna

Regeringen har beslutat hur satsningen Gröna jobb ska genomföras i juli 2020. Satsningen omfattar hela landet och under hösten planeras 608 placeringar för personer som står långt från arbetsmarknaden. Ett syfte med initiativet Gröna jobb är att lindra arbetslöshet kopplad till det pågående utbrottet av covid-19.

I vårens ändringsbudget avsattes totalt 150 miljoner kronor till satsningen Gröna jobb 2020 för personer som står långt från arbetsmarknaden. Regeringen har nu gett Skogsstyrelsen, Sveriges geologiska undersökning, Naturvårdsverket, länsstyrelserna och Arbetsförmedlingen i uppdrag att bidra till att skapa arbetstillfällen för naturen. Skogsstyrelsen ska samordna arbetet och de inblandade myndigheterna har gjort en preliminär plan för hur platserna ska fördelas över landet.

”Det här är ett konkret initiativ som öppnar möjligheter för arbetslösa över hela landet. Det gläder mig att de inblandade myndigheterna så snabbt organiserat sig så att vi nu kan erbjuda arbetslösa utbildning i bristyrken inom de gröna näringarna och samtidigt bedriva viktiga naturvårds- och skogsvårdsaktiviteter”, säger landsbygdsminister Jennie Nilsson .

Initiativet Gröna jobb syftar till att förbättra integrationen, utveckla kompetensen och anställningsbarheten för nyanlända invandrare och långtidsarbetslösa, mildra kompetensbristen inom de gröna näringarna, stärka naturvård och skogsvård samt främja friluftaktiviteter, kulturplatser , rekreation och turism. Detta kommer då att ge ett mervärde för många människor.

1.3.5. Miljörelaterade ekonomiska sektorer och verksamheter

Energi, jordbruk, design, turism och transporter är de vanligaste miljörelaterade sektorerna i Sverige. Förutom; alternativa bränslen; bioenergi; kolavskiljning och lagring; energieffektiv belysning; energieffektiva produkter; energiövervakning, -besparing eller kontrollsystem; bränsleceller och energilagringssystem; vattenkraft; finansiella och rådgivningstjänster med låga koldioxidutsläpp; fordon och infrastruktur med låga utsläpp; kärnkraft; vind till havs; vind på land; annan förnybar el; förnybar kraftvärme; förnybar värme; och solceller är de vanligaste miljörelaterade jobben i Sverige.

1.3.6. Kärnmiljörelaterade jobb i Sverige

Enligt den skrivbordsundersökning som genomförts av partnererna är de centrala miljörelaterade jobben i Sverige naturvårdsvetare och skogsarbetare, energirevisor, miljöingenjör, miljöjurist, miljöskyddstekniker, miljövetare, hydrolog, landskapsarkitekt, solcellsinstallatörer, stadsbyggnad och regionplanerare, viltbiolog, vindkraftstekniker.

1.3.7. Gröna jobb i Sverige

Enligt insamlade data från partnererna är de mest populära gröna jobben i Sverige återvinningsarbetare, sopsamlare, lantbrukstekniker, miljötekniker, solinstallatör, vindkraftstekniker, gårdschef, miljöspecialist, vattenresursingenjör, landskapsarkitekt, miljö vetenskapsman, luftkvalitetsingenjör, efterlevnadsansvarig, miljöchef, miljöingenjör, miljöskyddsansvarig, energiansvarig, hållbarhetsingenjör, kärnkraftsingenjör, civilingenjör, stadsplanerare, landskapsarkitekt, miljögeolog, miljökonsult, hållbarhetskonsult, ekolog.

1.3.8. Nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i Sverige

Regeringen har beslutat hur satsningen Gröna jobb ska genomföras. Satsningen omfattar hela landet och under 2020 planeras 608 placeringar för personer som står långt från arbetsmarknaden. Ett syfte med initiativet Gröna jobb är att lindra arbetslöshet kopplad till det pågående utbrottet av covid-19. I vårens ändringsbudget avsattes totalt 150 miljoner kronor till satsningen Gröna jobb 2020 för personer som står långt från arbetsmarknaden. Regeringen har nu gett Skogsstyrelsen, Sveriges geologiska undersökning, Naturvårdsverket, länsstyrelserna och Arbetsförmedlingen i uppdrag att bidra till att skapa arbetstillfällen för naturen. Skogsstyrelsen ska samordna arbetet och de inblandade myndigheterna har gjort en preliminär plan för hur platserna ska fördelas över landet.

Enligt landsbygdsminister Jennie Nilsson var det här ett konkret initiativ som öppnar möjligheter för arbetslösa i hela landet. Hon var glad över att de inblandade myndigheterna så snabbt organiserat sig så att vi nu kan erbjuda arbetslösa utbildningar i bristyrken inom de gröna näringarna och samtidigt bedriva viktiga naturvårds- och skogsvårdsaktiviteter.

Initiativet Gröna jobb syftar till att förbättra integrationen, utveckla kompetensen och anställningsbarheten för nyanlända invandrare och långtidsarbetslösa, mildra kompetensbristen inom de gröna näringarna, stärka naturvård och skogsvård samt främja friluftaktiviteter, kulturplatser, rekreation och turism. Detta kommer då att ge ett mervärde för många människor. Skogsskötsel kan till exempel bidra till att minska spridningen av skadegörare som den europeiska granbarkborren. I uppdraget ingår att utveckla metoder för kompetensutveckling med fokus på röjning och plantering i produktionsskogar, i syfte att öka deltagarnas anställningsbarhet så att de lättare kan matchas med potentiella arbetsgivare i bristyrken inom den gröna sektorn..

1.3.9. Integrering av hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer

Det övergripande syftet med svensk miljöpolitik är att till kommande generation lämna ett samhälle där de huvudsakliga miljöproblemen är lösta. I detta syfte har regeringen tagit fram 15 miljökvalitetsmål. Dessa identifierar framtida miljömål och definierar inriktningen för Sveriges miljöarbete på nationell, EU- och internationell nivå. Tre grundläggande miljöstrategier har antagits och integrerats i SDGs. Dessa bygger på behovet av ökad energieffektivitet och effektivare transportsystem, giftfria, resursbesparande kretslopp, miljövänliga produkter, effektiv förvaltning av mark- och vattenresurser samt en sund byggd miljö.

1.3.10. Kvinnor i gröna jobb

Den svenska regeringen försöker vara i linje med strategierna på EU-nivå och det finns ingen specifik strategi för närvarande för att locka kvinnor och/eller unga kvinnor till gröna jobb, bara incitament för kvinnors anställning eller främjande av professionella kurser om gröna jobb, i allmänhet.

1.3.11. Kvinnor i gröna jobb Statistik i Sverige

Det finns några exempel på kvinnor i gröna jobb i Sverige. Skogssektorn är en av dem, därför är cirka 38 procent av landets drygt 350 000 enskilda skogsägare kvinnor 125 000. Det gör skogsbruket till den största företagsgruppen bland kvinnor i Sverige. Kvinnor har mer skogsfastigheter (20 %) än män och tillsammans äger de cirka 3,5 miljoner hektar produktiv skogsfastighet till ett värde av cirka 65 miljarder svenska kronor.

1.4. TURKIET

Sedan FN:s konferens om miljö och utveckling som hölls i Rio 1992, har Turkiet återspeglat konceptet hållbar utveckling i sina nationella utvecklingsplaner (NDP), som representerar den högsta nivån i det politiska ramverket. Med denna långvariga erfarenhet har Turkiet stark mark och infrastruktur för att sätta en kurs i linje med SDGs. Bekämpning av klimatförändringseffekter och miljölösningar är huvudämnena bland dessa mål. Inom ramen för att stödja jobbtillväxt genom investeringar i den gröna ekonomin strävar Turkiet efter att skapa nya och ytterligare arbetstillfällen inom miljöskydd. I detta avseende undersöker projektgruppen genom att genomföra denna forskning den nuvarande utvecklingen av gröna jobb i Turkiet.

1.4.1. Turkiets miljöagenda

National Climate Change Strategy Document (IDES), som är det grundläggande policydokumentet om klimatförändringar, utarbetades genom en effektiv period av arbete med deltagande av offentliga institutioner, företrädare för den privata sektorn, icke-statliga organisationer och universitet och godkändes av dåvarande premiärministeriet Statens planorganisations högsta planeringsnämnd i maj 2010.

IDEP, som förväntas utarbetas i linje med den nationella klimatförändringsstrategin och målen i den nionde utvecklingsplanen, omfattar policyer och åtgärder för att minska utsläppen av växthusgaser och klimatförändringar. IDEP består i grunden av två huvudsakliga handlingsplaner, vilka är handlingsplan för kontroll av utsläpp av växthusgaser och handlingsplan för klimatförändringsanpassning. IDEP inkluderade olika delåtgärder för målen som ingår i den nationella klimatförändringsstrategin och de institutioner/organisationer som ansvarar för att omsätta dessa i livet och tidpunkten har identifierats.

Handlingsplanen för Green Deal som utarbetats av handelsministeriet och godkänd med presidentcirkuläret numrerat 2021/15 ("handlingsplanen") är en färdplan som syftar till att stödja grön omvandling inom alla relevanta politikområden. Handlingsplanerna syftar främst till att fastställa Turkiets efterlevnad av den europeiska gröna avtalet ("European Green Deal") som utfärdats av Europeiska unionen ("EU"). Handlingsplanen syftar till att harmonisera med de regler och principer som antagits under den europeiska gröna avtalet, för att bidra till Turkiets övergång till en mer hållbar, resurseffektiv och grön ekonomi, på ett sätt som kommer att bevara och föra den befintliga integrationen vidare. Turkiet inom ramen för EU:s tullunion.

De viktigaste åtgärderna under handlingsplanen för att nå de relaterade målen har fastställts som (1) begränsning av koldioxidutsläpp, (2) en grön och cirkulär ekonomi, (3) grön finansiering, (4) en ren, ekonomisk och säker energiförsörjning, (5) hållbart jordbruk (6) hållbara smarta resor, (7) bekämpning av klimatförändringar (8) upprättande av diplomatiprinciper och (9) ökad medvetenhet om den europeiska gröna avtalen.

Till exempel lanserades Zero Waste-projektet 2017. Inom denna ram vill Turkiet öka återvinningsgraden i hemmet till minst 35 % år 2023, 100-årsdagen av republikens grundande. Detta innebär också att minst 13 miljoner ton avfall kommer att återvinnas och presenteras för industrin och ekonomin som råvaror, istället för att föras till lagerutrymmen.

1.4.2. De viktigaste pelarna för grön tillväxt i Turkiet

I Turkiet har idén och mekanismerna för grön tillväxt spelat en viktig roll i regeringens agenda sedan 2001. Till exempel har hållbarhetsmålet varit en integrerad del av den 8:e (2001-05), 9:e (2007-13), 10:e (2014) -18) och 11:e (2019-23) nationella utvecklingsplaner. I den nionde NDP förknippades skyddet av miljön och förbättringen av stadsinfrastrukturen med målet att öka den turkiska ekonomins konkurrenskraft. Dessutom är det uttalade målet för den nationella handlingsplanen för klimatförändringar att integrera klimatförändringsmålen i den nationella utvecklingspolitiken och främja förnybar energi och energieffektivitet. Med Energy Efficiency Law inrättades Energy Efficiency Coordination Board för att genomföra energieffektivitetsstudier inom alla relevanta organisationer över hela landet, övervaka resultaten och samordna insatser. Lagen om förnybar energi tillhandahåller en stödmekanism för förnybar energi, som täcker olika incitament och förmåner för projekt för förnybar energi, inklusive inmatningstariffer. Dessutom säger den 11:e planen att "på grund av sitt geografiska läge är Turkiet bland de länder som kommer att påverkas mest av klimatförändringarna, och det bidrar till ansträngningarna att bekämpa klimatförändringarna med en förståelse som tar hänsyn till landets verklighet". I linje med Turkiets ställning som utvecklingsland följs en policy för att begränsa den gröna tillväxten och utsläppsökningstrenden, och ansträngningarna att anpassa sig till klimatförändringarna behåller sin betydelse. Dessutom pekar den 11:e planen på några gröna pelare som är:

- Inrättande av National Green Building Certification System.
- Huvudmålet är att tillhandahålla en kontinuerlig energiförsörjning, med hög kvalitet, hållbara, säkra och uthärdliga kostnader.
- För att möta den ökande efterfrågan på energi kommer en konkurrenskraftig investeringsmiljö att utvecklas och hållbarheten för en energimarknad som är finansiellt stark, stabil, transparent, förutsägbar, skyddar konsumenten och beaktar hållbarhet kommer att iaktas.
- Planer för energitillgång och efterfrågan på medellång och lång sikt kommer att göras.
- Kostnadsbaserad prissättning kommer att antas för att skapa konkurrens på el- och naturgasmarknaderna.
- En marknadsinfrastruktur kommer att etableras för att säkerställa deltagande på efterfrågesidan.
- Rehabilitering av offentligt drivna kraftverk ska slutföras.

I ett nötskal som kandidatstat till EU och medlem av G20-länderna tillhandahåller Turkiet en stödmekanism för förnybar energi, som täcker olika incitament och förmåner för projekt för förnybar energi, inklusive inmatningstariffer. Lagen om förnybar energi ger olika inmatningstariffer (fasta lägsta elförsäljningspriser) beroende på typen av förnybar energi.

1.4.3. Gröna jobbpolicyer i Turkiet

"Projektet anständigt arbete i den gröna ekonomin", finansierat av den flamländska regeringen, syftade till att bidra till skapandet av gröna jobb för kvinnor och män som ett sätt att minska fattigdomen och

social integration genom att stärka nationella initiativ för grön ekonomi. Dess mål var att förbättra regeringarnas och arbetsmarknadens parterers förmåga att bedöma omfattningen av gröna jobb och att formulera, övervaka och granska relevanta genuskänsliga strategier, policyer och program.

Projektaktiviteter inleddes med en första nationell workshop om gröna jobb, som hölls 24–26 juni i Ankara 2013. Detta kapacitetsuppbyggande evenemang riktade sig till regeringen, arbetstagarnas och arbetsgivarnas representanter och introducerade konceptet gröna och anständiga jobb och ILO:s gröna strategier för jobbutveckling. Detta inkluderade fokus på grönt entreprenörskap och gröna företag, kompetensutveckling, social dialog och sektorsstrategier. Workshopen avslutades med en diskussion om politiska alternativ och möjliga kärnelement i en strategi för gröna jobb för Turkiet. Resultaten av workshopen togs upp och vidareutvecklades av den nationella arbetsgruppen för anständigt arbete i den gröna ekonomin som skapats inom ramen för projektet.

Skattereform: I vårt land, med förordningen om övervakning av utsläpp av växthusgaser publicerad i Officiella tidningen daterad 17.05.2014 och numrerad 29003, kommer utsläppen av växthusgaser att beräknas på anläggningsbasis från och med 2016. Återigen, inom ramen för Projektet Partnership for Carbon Market Readiness (PMR) syftar till att analysera koldioxidmarknadsmekanismens verktyg, inklusive handel med utsläppsrätter, på nationell nivå och att dela resultaten med beslutsfattare. Det är viktigt att fortsätta att noggrant följa utvecklingen i världen på detta område och att agera i ljuset av analytiska studier som planeras att genomföras i samarbete med andra ministerier.

Miljömärkning: Med början i juni 2017 och slutfört om 6 månader, är projektets "Establishment of National Environmental Label System in Turkey"-projektets viktigaste aktiviteter att bygga upp kapacitet för miljömärkessystemet, utbildning i EU:s miljömärkeslagstiftning och genomförande, anpassa miljömärkeslagstiftningen till EU-lagstiftningen i samarbete med intressenter, gapanalys för att fastställa om de tre utvalda sektorerna är redo för miljömärke och utarbetande av utkast till miljömärkeslagstiftning.

Subventioner och anbud: Det finns för många statliga medel och subventioner för att förbättra kapaciteten hos offentliga och privata institutioner när det gäller miljö och grön omställning.

FoU: Det finns för många statliga medel och subventioner för att förbättra kapaciteten för FoU i offentliga och privata institutioner när det gäller miljö och grön omställning.

1.4.4. De befintliga gröna jobbmekanismerna

Det finns några handlingsplaner på regeringsnivå och de kommer att antas på regional och lokal nivå.

1.4.5. Miljörelaterade ekonomiska sektorer och verksamheter

I Turkiet, energiproduktion och distribution, juridik, affärer och marknadsföring, jordbruk, skogsbruk och fiske; konstruktion, logistik och transport och turism är de mest citerade miljörelaterade ekonomiska sektorerna och aktiviteterna i Turkiet.

1.4.6. Kärnmiljörelaterade jobb i Turkiet

I Turkiet är miljöingenjör, specialist för lagring av förnybar energi, energiledningsdesigner, energieffektivitetsspecialist, markforskare, översvämningsspecialist, brandekolog, klimatolog,

klimatforskare, miljöskyddsspecialist, avfallshanterare och återvinningspecialist de mest citerade kärnmiljöerna. relaterade ekonomiska jobb i Turkiet under datainsamlingens fas.

1.4.7. Gröna jobb i Turkiet

Som en del av målen för hållbar utveckling och relaterade EU-strategier finns det några gröna jobb i Turkiet som också är relaterade till de ovan nämnda sektorerna. Till exempel; konsulttjänster för förnybar energi, teknik för förnybar energi, expertis inom vindenergi, teknik för rent vatten, konsulttjänster för grön marknadsföring, gröna företagschefer, grön personalförvaltning, expertis inom miljö- och energirätt, grön finans, organisk jordbruksteknik, miljö- och ekologisk teknik, grön designer, grön logistikchef.

1.4.8. Nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i Turkiet

Parallellt med internationella förbättringar har utvecklingspolitiken i Turkiet tagit hänsyn till samspelet mellan ekonomi, miljö och samhälle, som är de tre pelarna för hållbar utveckling. Före Riokonferensen 1992 baserades miljöpolitiken i de femåriga utvecklingsplanerna (FDP) endast på målen att eliminera den förorening som senare uppstod, politik för att förebygga föroreningar, och slutligen, med den 7:e FDP, politik för integration miljö och ekonomi prioriterades i linje med strategin för hållbar utveckling.

Sedan 2000-talet blev miljön ett eget ämne och eftersom miljöpolitikens betydelse för produktion och sysselsättning ökade blev det viktigt att integrera frågan med ekonomisk och social politik. Förutom att öka den produktiva sysselsättningen och skydda miljön, som hör till huvudmålen, ingick liknande frågor bland de prioriterade områdena i sektorsmålen. Sedan dess har utvecklingsplanerna inkluderat politik för att säkerställa hållbar användning och bevarande av resurser, för att utöka användningen av förnybara energiresurser, för att öka energieffektiviteten, för att utveckla sektorer som kommer att skapa högt mervärde, för att öka sysselsättningen av kvalificerad arbetskraft och att tillämpa och sprida ny teknik på ett sätt som ökar sysselsättningen. I incitamentspolitiken anges också att utveckling av nya sysselsättningsmöjligheter, miljöskydd och FoU kommer att prioriteras. Därför finns det i Turkiet en tendens att tillämpa nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb.

1.4.9. Integrering av hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer

Ja, de ovan nämnda internationella strategierna har implementerats i policyerna för yrkesutbildning och TVET.

1.4.10. Kvinnor i gröna jobb

Medan många gröna jobb i Turkiet finns i traditionella sektorer som tillverkning, installation, underhåll och jordbruk, finns andra inom framväxande gröna sektorer som förnybar energi (vind, sol, geotermiskt biobränsle, etc.) energieffektiva sektorer, byggnadsrenovering, bygg- och transportlinjer. Eftersom dessa yrken oftast definieras som mansdominerade sektorer finns det inga separata privilegier eller områden för kvinnor.

1.4.11. Statistik för kvinnor i gröna jobb i Turkiet

Även om Turkiet försöker öka intresset och sysselsättningen för gröna yrken som ett resultat av både nationella och internationella reformer, är det inte möjligt att hitta statistiska uppgifter för att definiera synligheten för kvinnor i denna sektor.

2. Gröna yrken och kompetensundersökningsresultat

Det här avsnittet är den andra uppgiften för Projekt Resultat 1 som är en del av Women4Green-projektet. Denna forskning presenterar resultaten av undersökningen relaterade till projektets behov. Av denna anledning utvecklade konsortiet ett frågeformulär (se bilaga II) för ytterligare utvärdering av den landsspecifika situationen när det gäller kompetenskrav i gröna jobb, för att specifikt fråga om yrkesområdet inom den gröna ekonomin (företag, jobborienteringscentra, etc.). Målet med denna fas är att föreslå de färdigheter som behövs för att unga kvinnor ska kunna välja yrken inom detta framtidsrelevanta område.

Följaktligen deltog totalt 115 experter från Österrike (34 personer), Italien (29 personer), Sverige (25 personer) och Turkiet (27 personer) i frågeformuläret från olika sektorer och organisationer. Enligt svaren är den högsta andelen svarande i åldern 31-40 år; medan deltagarna i allmänhet är mellan 20-30 år. När det gäller deras sektorinriktning kommer alla deltagare från olika sektorer och detta tyder på att undersökningen lyckades nå olika personer från hela partnerländerna. Följaktligen; deltagarna representerar konstruktion, IKT, energilösningar, jordbruk, utbildning, fiske, fordon, logistik, turistsektorn och lokala myndigheter. Likaså har deltagarna olika roller och ansvar i sitt arbete såsom HR-chef, produkt- och processutvecklare, ingenjörsstyrelseledamot, designchef, senior research officer, försäljningschef, arkitektur, marknadschef, civilingenjör, investeringskonsult, researcher m.m. .

Från svaren från partnerländerna visar den första delen av frågeformuläret (allmänna uttalanden om gröna färdigheter) att det inte finns några tydliga, sammanhängande och integrerade strategier på institutionell nivå som skulle kunna stödja, främja och öka gröna jobb och kvinnors deltagande i sektorn. De svarande från Italien bekräftar faktiskt deras organisations engagemang för att främja grön kompetens. De främjar också medvetenhet och bekräftar att den gröna ekonomin får medvetenhet i ett mycket brett spektrum. Respondenterna från Österrike och Turkiet påpekar dock tydligt att deras organisationer tyvärr inte främjar grön kompetens i sina organisationer.

Den andra delen av enkäten (kompetenser som krävs för den gröna ekonomin) visar också tydligt hur alla ekonomiska och yrkesmässiga sektorer potentiellt kan bidra till gröna ekonomimål genom att implementera djupa förändringar och innovationer i sina organisationer. Enligt resultaten från Italien kan detta å ena sidan betraktas som ett symptom på en mognad medvetenhet om miljömässig hållbarhet, å andra sidan bekräftar detta desorienteringen mot detta ämne och den fragmenterade karaktären hos nationell och regional politik. I alla länder rapporterade de tillfrågade om ett brett utbud av gröna jobb. Förutom i Italien underströk dessa människor vikten av att implementera miljöomvandlings- och certifieringsvägar för alla produktionssektorer.

Dessutom, även om det finns några liknande jobb som upprepade gånger kallas gröna jobb; partnerländerna har några små skillnader. Till exempel, i Turkiet nämns energiingenjörer, logistik och avfallshanterare oftast som gröna jobb; i Italien och Sverige är det energicheferna och byggnadsingenjörerna, i Österrike är de miljö- och energiingenjörer. Dessa skillnader kan bero på det nuvarande allmänintresset på nationell nivå för dessa sektorer och de nationella incitamenten relaterade till ländernas prioriteringar. I alla partnerländer har det också noterats att, med avseende på en analys av svaren ur könssynpunkt, alla yrken förklaras maskulina, vilket bidrar till utvecklingen av bildspråk där den kvinnliga befolkningen inte är representerade.

Slutligen, en av de viktigaste frågorna som framkommit som ett resultat av de undersökningar som gjorts i 4 länder är att de kompetenser som krävs av anställda som kommer att delta i gröna jobb eller gröna

jobb är likartade. Det är utan tvekan viktigt att dessa människor agerar med miljömedvetenhet. Men gröna jobb kräver också en del nya kompetenser. Det är mycket viktigt för medarbetarna att ha kompetens inom dessa områden för att sprida grön kultur på alla punkter på de enheter där de ska arbeta. Särskilt när begreppen gröna jobb, hållbarhet och grön ekonomi beaktas, ser man att kompetenser direkt relaterade till miljön kommer i förgrunden. Utöver de kompetenser som presenterades i enkäterna betonade deltagarna vikten av kompetenser relaterade till gröna jobb, såsom kunskap och erfarenhet inom miljörevision, miljöhälsa, säkerhet och skydd, miljövetenskap och klimatförändringar, återvinning och farligt avfall, erfarenhet av kvalitetsstandarder och projektledningsförmåga.

Att känna till, implementera, designa och hantera alla organisatoriska processer för affärsmodeller som erbjuder en hållbar lösning och att kunna tänka analytiskt är bland de kompetenser som oftare betonas i gröna positioner. Dessutom betonade många respondenter också kompetenser som att kunna använda datorprogram, vara proaktiv, ha starka interpersonella färdigheter och att kunna analysera data. Dessutom är mer traditionella kompetenser som tidshantering, beslutsfattande, problemlösning, finansiell läskunnighet, kommunikationsförmåga, självuttryck, kritiska färdigheter etc. nyckeln till självutveckling och kommer att fortsätta att vara utvecklingsverktyg för gröna jobb.

3. Fokusgruppers resultat

Fokusgruppsintervjuer kan definieras som en kvalitativ datainsamlingsteknik som genomförs inom ramen för förutbestämda instruktioner, prioriterar intervjupersonernas subjektivitet i enlighet med logiken i denna metod och kräver uppmärksamhet på deltagarnas och deltagarnas diskurs. Det sociala sammanhanget för denna diskurs. I denna mening är fokusgruppsintervjuer en kvalitativ metod som syftar till att lära sig om grupper, undergruppers medvetna, halvmedvetna eller omedvetna beteenden och deras psykologiska och sociokulturella egenskaper och att lära sig orsakerna bakom deras beteende. . I detta sammanhang samlade projektkonsortiets partner in data från Österrike, Italien, Sverige och Turkiet och de genomförde antingen plats ansikte mot ansikte eller online under olika dagar med **totalt 28 experter från karriärrådgivningscenter**. Dessa deltagare kommer från partners egna regioner och ansvarar för olika utbildningsprogram (se tabell nedan).

Land	Av	Datum	Deltagarnas namn eller yrkesroll	Detaljer om rollerna	Facilitering och dokumentation
Österrike	ÖJAB	April 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utbildare för unga NEET i AFit-programmet (Fit for Apprenticeship) 2. Coach för unga NEETs i AFit-programmet 3. Utbildare av unga NEET i AFit-programmet (Fit for Apprenticeship) 4. Coach för unga NEETs i AFit-programmet 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Främjande av företagens sociala och miljömässiga ansvar genom certifieringar ✓ Genomförande av utbildningar om kompetens och gröna jobb ✓ Utveckla akademiska riktlinjer och riktlinjer för livslångt lärande för att främja gröna karriärer ✓ Utveckling av utbildningsverksamhet med fokus på gröna jobb ✓ Genomförande av aktiviteter riktade till skolor på temat anständigt arbete och FN:s 2030-agenda ✓ Expert på inkluderande och hållbar inriktning ✓ Akademiker ✓ Personalchef 	Julia Probst Sabina Suta-Islamovic
	bit schulungs center GmbH	May 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utbildare i JUP-programmet för bitSC 2. Projektledare ”karriärvägledning” på STVG 3. Utbildare i JUP-programmet för bitSC 4. Ungdoms karriärvägledning på LOGO Jugend management 5. Tränare ”karriärvägledning” på STVG 		Stefanie Gugganig Natalie Volkmann
Italien	Jonathan	April/Maj 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Projektledare och Corporate Social Responsibility Auditor 2. Direktör för yrkesutbildning och uppgraderingsinstitution Region Veneto 3. Arbetsförmedlingschef Bari kommun 4. Rådgivningstjänstoperatör & Doula-provinsen Padua 5. Rådgivningstjänst Operatör och utbildare Tidig orienteringsprojekt Provinsen Padua 6. Arbetspsykolog och karriärvägledare Region Veneto 7. Arbetsförmedlingsoperatör 		Luca Ventura Nadia Dalla Costa
Sverige	Wise Academy	Maj 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Student vid förvaltningsavdelningen vid Malmö högskola Sjöman 2. Fotograf och underhållningstjänstearbetare 3. Ung entreprenör om kost och hälsa Anställd 	Emre Hüseyin Yiğit Gülce Güner	

			4. Anställd på vuxenvårds- och skyddscentrum 5. Språktränare och socialpedagog i ungdomsprogrammet	
Turkei	SBTC	April 2022	1. Forskare om hållbar ekonomi och utveckling 2. Forskare om grön marknadsföring 3. Forskare om hållbar turism 4. Forskare om IKT och distansutbildning 5. Forskare om ekologisk turism 6. Forskare om grön logistik	Tugba Uçma Uysal Ceray Aldemir

Tabell 2: Fokusgruppsdetaljer

3.1. Varaktighet och allmän atmosfär för idédelen

Även om det tidigare målet för fokusgrupperna är att få lämpliga svar på intervjufrågorna (se bilaga III), har projektpartnererna tagit upp några ytterligare punkter kring ämnet problem och lösningar, gröna jobb och sysselsättningsfrågor. För att säkerställa en smidig process av fokusgruppsessionen följde partnerna riktlinjerna som tagits fram inom Women4Green-projektet.

Tid	Ämne	Who
10 Min.	Introduktion och bekantskap	Av Facilitatorer
10 Min	Presentation av Women4Green-projektet, syften och mål	Av Facilitatorer
10 min.	Presentation av de ämnen som ska diskuteras	Hela gruppen
30-40 min.	Huvuddiskussion	Hela gruppen
15-20 min.	Sammanfattning och slutsats	Hela gruppen

Tabell 3: Agenda för fokusgrupperna

Efter en kort välkomnande och inledande del tog fokusgruppen runt ca. 75-90 minuter med fortsatt diskussion och avslutning. Facilitatorerna lyckades tydligt genomföra fokusgruppens agenda och implementera den framgångsrikt, det fanns inga kommunikations- eller anslutningsproblem under mötena som ägde rum i olika länder.

3.2. Problematisk behandlad angående frågor

Inom ramen för de frågor som ställdes till deltagarna startade diskussionerna kring tanken att begreppen grön ekonomi och gröna jobb får allt större betydelse, även om de ännu inte är särskilt vanliga i partnerländerna.

Till exempel i Österrike genomfördes två fokusgrupper och de huvudsakliga resultaten var likartade. Deltagarna angav att deras egen kunskap om den gröna sektorn, relaterade jobb och kompetens är begränsad eller att den exakta definitionen av gröna jobb är oklar för dem. Dessutom används ordet på ett inflationsdrivande sätt ("greenwashing") och är fortfarande otydligt och inte ens känt av många ungdomar. Generellt trodde de att gröna jobb är jobb som bidrar till energi- och resursbesparing. På grund av denna brist på allmän kunskap om det gröna jobbet hade alla deltagare svårt att definiera eller namnge kompetenser för gröna jobb.

Alla deltagare lyfte uppfattningen att gröna jobb kräver hög utbildningsnivå och är ganska tekniska. Av denna anledning ser deltagarna hinder för att förklara hur svårt det är att komma in i teknik, särskilt för unga flickor, och för personer med lägre utbildningsnivå. Populära gröna jobb, som solenergi eller

återvinning, kräver ofta högre utbildning och verkar därför utom räckhåll för denna målgrupp. De identifierar följande jobb som kan vara inom räckhåll för deras målgrupp av NEETs inom hållbarhetssektorn:

- Jobb inom lantbruket
- Återvinning
- Träslöjd/hantverk med naturmaterial
- Cykelmekanik
- Små husprojekt
- Trädskola

Men de ansåg också att pedagoger eller kuratorer också borde fokusera mer på presentationen av gröna jobb. Vid vidare diskussion visade det sig att denna vaga definition är en möjlig orsak till att gröna jobb ännu inte är utbredda inom karriärvägledning och är ganska okända. Enligt deras åsikt kan kvinnor och män göra samma jobb. Självförtroende nämndes dock som en viktig punkt som fortfarande behöver främjas bland tjejer.

På grund av denna brist på kunskap om gröna jobb har deltagarna svårt att svara på de flesta frågor i detalj. Deltagarna anser att politiska och juridiska riktlinjer fortfarande saknas. De upplever en bristande politisk vilja att integrera hållbarhet och klimatvänlighet i den nationella läroplanen för utbildning och att finansiera dem på ett adekvat sätt, även om båda ämnena främjas särskilt. Till exempel avvisades förslaget om en dedikerad utbildare för miljölösningar av det berörda ministeriet. Istället ser de ett individuellt behov av att forska och informera sig för att lära ut hållbarhet.

Liksom Österrike betonade Italien liknande frågor. Enligt den nationella rapporten framkommer det tydligt att uppfattningen som människor har idag av dessa yrken är dålig; de är inte medvetna om konsekvenserna av gröna frågor ens i "normala" yrken och det finns svårigheter i de yngsta generationerna (eller till och med de som behöver omskola sig) att föreställa sig en väg inom den gröna världen för att skaffa sig professionalism. Eftersom det inte finns någon kultur och ingen information om vad den gröna sektorn erbjuder - anses den fortfarande vara en nisch och därför kämpar företag med att hitta kvalificerade personer. Deltagarna är överens om att ungdomar numera har en stor känsla av respekt för miljön (t.ex. återvinning eller att släcka lamporna), men yrkena inom det gröna fältet upplevs som avlägset, men också på hög nivå. Unga människor har ingen aning om vilka yrkesverksamma som skulle kunna arbeta inom det gröna fältet, och de överväger bara arkitekter eller stadsplanerare (professionella på hög nivå). När de är 18 eller 22 år tycker de därför att de borde ha valt olika studievägar för att kunna få jobb inom den gröna sektorn. Det finns en gemensam vision bland deltagarna att jordbruk är ett område mer inom räckhåll att arbeta i i det gröna, medan andra områden upplevs som avlägset eftersom de kräver mer komplex kompetens och specifika teknologier/kunskaper.

I Italien betonade deltagarna, som yrkesverksamma inom utbildning och vägledning, sin medvetenhet om behovet av att få en bättre förståelse och kunskap om gröna yrken, för att utveckla användbara färdigheter som kan användas i deras arbete. Slutligen reflekterade gruppen över vikten av certifieringar inom miljömässig hållbarhet och företagets sociala och miljömässiga ansvar som användbara strategiska verktyg. Dessutom delade deltagarna uppfattningen om bristen på bristande nationell

uppmärksamhet i dessa frågor och att allt därför överlämnas till de organ som sköter väglednings- och utbildningstjänsterna. Resultatet är en brist på gemensamma riktlinjer och territoriellt heterogen uppmärksamhet. Det delas av intervjupersonerna att de som utbildnings- och vägledningsproffs är medvetna om behovet av att skapa fördjupade kurser om grön kompetens och gröna jobb i nivå med vad som gjordes under pandemin för digital kompetens.

I Sverige är en del av deltagarna vars bakgrund är relaterad till energi och naturvetenskap medvetna om gröna jobb och deras definitioner, men resten av personerna har mycket begränsad information om gröna jobb och deras exakta innebörd. De deltagare som är bekanta med konceptet gröna jobb underströk några initiativ. En av deltagarna påpekade att den svenska regeringen har börjat genomföra satsningen gröna jobb som omfattar hela landet. Ett syfte med initiativet för gröna jobb är att lindra arbetslösheten kopplad till det pågående utbrottet av covid-19. Detta ämne öppnade en ny diskussion och folk nämnde att de läste i tidningarna och på internet att det nya initiativet öppnade möjligheter för arbetslösa över hela landet. Enligt deltagare som var involverade i diskussionen kommer detta att bidra till att öka integrationen.

I Turkiet noterade deltagarna att bristen på aktuella uppgifter inte gör det möjligt att helt övervaka omfattningen av gröna jobb/sysselsättning. Ökad medvetenhet och forskningsprojekt inom detta område kommer att bidra till att analysera gröna jobb på ett hälsosammare och mer detaljerat sätt. Samarbete mellan institutioner, incitament och regleringar kan bana väg för gröna jobb. Dessutom är bristen på yrkesutbildningsarrangemang ett problem. Därför bör yrkesutbildningsarrangemang anpassas till de behov inom miljösektorerna som kan komma att aktualiseras i framtiden. Skapandet av de teknologier, policyer och regler som behövs för gröna jobb kräver ett effektivt samarbete mellan den offentliga och privata sektorn och fackföreningar. Miljöjobb är yrken där olika discipliner kan mötas och samarbeta, vilket kräver kreativitet och livslång utbildning och utveckling. Därför skulle det vara fördelaktigt för personer som vill arbeta i gröna jobb att kontinuerligt utbilda sig och att ha kunskap om discipliner som marknadsföring, kommunikation, reklam, psykologi och sociologi vid sidan av sina områden.

Deltagarna i Turkiet pekade ut ett viktigt projekt som är "Anständiga jobb i en grön ekonomi", genomfört av International Labour Organization (ILO), som syftar till att bidra till skapandet av gröna jobb för kvinnor och män genom att stärka det nationella gröna ekonomiinitiativ i samband med fattigdomsbekämpning och social integration. För att uppnå detta övergripande mål kombinerar projektet internationell forskning och kunskapsutbyte med utbildnings- och forskningsinitiativ, och stöder därigenom policyutveckling på landsnivå. I Turkiet är projektets nära- siktmålet är att förbättra regeringarnas och arbetsmarknadens parter kompetens att bedöma omfattningen av gröna jobb och att stödja deras förmåga att förbereda, övervaka och utvärdera genuskänsliga strategier, policyer och program. Så deltagarna tror att med denna typ av nationell politik och regeringar kan inse de ekonomiska och sociala kopplingarna mellan klimatförändringar och sysselsättning yment. Deltagarna anser att företag behöver vägledning om hur man skapar anständiga jobb när de går över till resurseffektiva produktionssystem och gröna affärsmodeller, samtidigt som beslutsfattare behöver informeras om företagets skyldigheter i denna process så att de kan utföra nödvändiga juridiska infrastrukturarbete.

3.3 Lösningar som föreslås angående frågor

Under de fokusgrupper som genomfördes i fyra olika länder påpekade deltagarna att gröna jobb ska uttryckas som jobb som bidrar till att skydda miljön eller ökar miljökvaliteten inom sektorer relaterade till jordbruk, produktion, forskning och utveckling, administrativa frågor, och tjänster. Dessutom måste begreppet definieras mer exakt för att kunna skapa lämpliga begrepp inom yrkesorientering. Stöd från högre politisk nivå i detta avseende är också avgörande. Enligt resultaten av diskussionen underströk deltagarna att gröna jobb inte bara spelar en roll för att skydda ekosystem och biologisk mångfald, utan också minskar energi, vatten och material som används och är utformade för att minimera genereringen av alla typer av avfall, och föroreningar i allmänhet. Enligt dessa nämnda fakta förväntas gröna jobb också vara anständiga jobb som värderar människor, ger anständiga löner, iakttar hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt arbetarnas rättigheter och erbjuder goda karriärmöjligheter.

I detta avseende kan begreppet grön tillväxt också definieras som en mänskligt orienterad tillväxtmodell som prioriterar skyddet av miljön och en balanserad användning av resurser, ökad social välfärd, under ledning av en balanserad ekonomisk, social och miljömässig utveckling. Dag för dag har tanken på att miljöskyddspolitikerna kommer att ha negativa effekter på ekonomin och sysselsättningen, tillsammans med grön tillväxt, gradvis börjat förändras i riktning mot att denna politik kan vara viktiga verktyg som kommer att ge den strukturella omvandlingen i landets ekonomi. Än idag, när arbetslöshet och obalans mellan könen är ett viktigt problem, blir synen att sysselsättningsområden kommer att expandera med gröna jobb, anständiga jobb att skapas och grön tillväxt bidrar till utvecklingen av mänskliga resurser allt starkare. Till exempel kommer befolkningen i arbetsför ålder att fortsätta att öka varje år fram till 2030, det är avgörande att skapa nya jobb av hög kvalitet i Turkiet, där arbetslösheten är hög och den arbetande befolkningen växer. Deltagarna berättade att det kan vara till hjälp om unga kan få erfarenhet och prova på saker själva. Därför skulle en idé vara att erbjuda och främja explicita gröna praktikplatser. Förebilder måste också övervägas. Unga människor får sin information från sociala medier, så för att locka dem till de jobben måste det fokuseras på det här området.

Enligt deltagarna är utvecklingen av hållbar politik av avgörande betydelse i partnerländerna, särskilt i de som bara har utnyttjat en liten del av sin betydande förnybara energipotential och importerar en stor del fossila bränslen som naturgas och kol, som är tungt konsumeras i landet. Vissa deltagare underströk att i energiberoende länder bör förnybara energikällor och gröna arbetstillfällen ges betydelse. I sektorer där gröna jobb lätt kan frodas, som energi, byggande, jordbruk och transporter, kan privat-offentligt samarbete spela viktiga roller för att skapa en koldioxidnsål ekonomi. Deltagarna fokuserade på ämnet på akademisk nivå hjälpte oss att ta upp diskussionen på ett flerdimensionellt sätt. Enligt deltagarna är en av de viktigaste faktorerna för utvecklade länder att förbättra gröna jobb och ren energiteknik den vikt de fäster vid FoU. Till exempel, av denna anledning, bör regeringen och den privata sektorn i Turkiet öka sina FoU-utgifter, som är mycket låga, och revidera sina prioriteringar i linje med framväxande grön teknik. Framtida investeringar och program i Turkiet bör vidta åtgärder för att bidra till utvecklingen av gröna jobb. På så sätt bör sysselsättningen som dessa yrken skapar riktas mot dem som behöver det mest, nämligen ungdomar, kvinnor och arbetslösa..

In a nutshell, the following pathways can be followed to develop a clear definition and understanding of green jobs and the skills required and to develop green jobs with high employment creation potential in the labor market:

Företagsstöd och entreprenörskap: Offentligt stöd inom detta område kommer att vara viktigt för utvecklingen av nya "gröna" affärsaktiviteter, samt underlätta interna anpassningar i befintliga företag för att bibehålla och öka konkurrenskraft och produktivitet.

- Utbildning och kompetensutveckling: Att tillhandahålla de gröna färdigheter som behövs på arbetsmarknaden kommer att minska risken för stigande arbetslöshet, säkerställa grön tillväxt och möta arbetsgivarnas krav. Användning av instrument som yrkes- och teknisk utbildning, livslångt lärande, lärlingsutbildning och arbetsplatsutbildning inom de gröna sektorerna kan stimulera både produktion och efterfrågan i ekonomin.

- Sysselsättning och gröna jobb: Den offentliga sektorns definition av anpassad arbetsmarknadspolitik för att nå eller skapa massor med grön kompetens på lokal nivå kommer att skapa sysselsättningsmöjligheter för alla delar av samhället, särskilt missgynnade målgrupper som kvinnor med relativt låga chanser att hitta ett jobb, långtidsarbetslösa, ungdomar, personer med funktionsnedsättning och migranter, och kommer att se till att behoven tillgodoses och fokuserar på kvalitet och bra jobb.

- Ekoinnovation: För innovation, som är en av de drivande delarna av den gröna ekonomin, kan policyer implementeras som arbetar med utveckling av mer energieffektiv eller renare teknik inom specifika sektorer.

4. CONCLUSION

Som förklaras i denna rapport är gröna jobb framtidens jobb som också kommer med nya möjligheter, särskilt för kvinnor. Till exempel; till skillnad från andra sektorer höjer övergången till en grön ekonomi det viktiga kravet på högkvalificerad arbetskraft genom att utveckla bättre arbetsförhållanden och erbjuda högre säkerhet, hälsa och löner på arbetsplatsen. Jordbruks-, avfallshanterings-, återvinnings- och byggbranschen erbjuder betydande möjligheter när det gäller kvaliteten på arbetet, även om de kräver olika skäl och alternativ för att göra nödvändiga framsteg. Preliminär skrivbordsforskning visade dock att gröna jobb inte är tydligt definierade och därför saknar en tydlig förståelse och kategorisering. Därför har Women4Green-konsortiet med denna rapport utvecklat en Green Professions and Skills Catalogue som syftar till att visa en heltäckande inblick i vilka gröna ekonomijobb är i varje land och vilka specifika kompetenser/färdigheter som krävs samt en utvärdering av i vilken utsträckning grön ekonomi jobb är redan närmade i karriärorientering.

Partnerna från Österrike, Italien, Turkiet och Sverige genomförde skrivbordsforskningen som visade att miljöskydd är ett viktigt ämne i dessa länders sociala och ekonomiska politiska agenda. På flera områden anses dessa länder vara viktiga aktörer inom området miljöpolitik och miljörelaterade ämnen. Ländernas huvud- eller strategiska planer visar vikten av miljörelaterade jobb, till exempel idag kan 1 av 20 jobb i Österrike kallas ett grönt jobb. Dessutom finns det ett försök i dessa länder att öka unga kvinnors intresse för de jobben men inte tillräckligt. Men som de landsspecifika resultaten indikerar är den gröna ekonomin en chans för kvinnor att flytta fram sin rättvisa plats i arbetskraften. Landets resultat visar att dessa försök är begränsade och behöver viktiga förbättringar och utvecklingar på policy- och tillämpningsnivå. Därför är det ett viktigt behov att skapa en koppling mellan gröna jobb och genusfrågor.

Resultaten av undersökningar och forskningsrapporter indikerar att gröna jobb har använts för att hänvisa till jobb som bidrar till hållbarhet, skydd och utveckling av miljön inom områden som biologisk mångfald, naturvård, miljörådgivning, avfallshantering och föroreningskontroll. Det är dock inte lätt att rita en komplett ram av gröna jobb. I detta sammanhang har konceptet nyligen utvidgats till att omfatta jobb med låga koldioxidutsläpp inom förnybar energi, resurs- och energieffektiv produktion, koldioxidsnåla transportbränslen, rådgivning om klimatförändringar och koldioxidfinansieringssektorer. Dessutom kan förslagen som kom från fokusgruppen sammanfattas enligt följande:

- MIKRONIVÅ: utveckling av unga kvinnors självkänsla och självkännedomskapacitet genom att dekonstruera de kulturella stereotyper som begränsar den objektiva uppfattningen av jaget;
- MESUS-NIVÅ: främjande av kvinnors synlighet inom den gröna ekonomin. förbättring av alla färdigheter, experimenterande med gröna jobb i verkliga situationer;
- MAKRONIVÅ: nationell och regional politik som kan ge hållbara och homogena åtgärder för att integrera hållbarhet med aktiv arbetsmarknadspolitik. sensibilisering och utveckling av en kultur som förhindrar att reproducera könsstereotyper i olika sammanhang (skola, arbete, stad).

REFERENSER

2021 Report and Proceedings of the National Green Economy Council (components: 68 business organisations, Ministry of Ecological Transition and the European Commission and with the technical support of the Foundation for Sustainable Development), <https://www.statigenerali.org/documenti/>

Advantage Austria Copenhagen. (2021). Greentech from Austria is promoting climate action worldwide. Retrieved from https://www.advantageaustria.org/gl/zentral/news/20211018-FRESH_VIEW_GreenTech.en.html.

AMS Österreich. (2020). Thematische Highlights. Nachhaltigkeit und Arbeitsmarkt: Fifty shades of green. Retrieved from https://bis.ams.or.at/qualibarometer/highlights.php?noteid=2544&stammdatenkategorien_noteid=97.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung. (2022). Bund und Land. Strategien und Programme in Österreich und Steiermark. Retrieved from <https://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/ziel/139358178/DE/>.

Austrian Federal Chancellery. (2020). Austria and the 2030 Agenda. Voluntary National Review – Report on the Implementation of the Sustainable Development Goals. Retrieved from https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26511VNR_2020_Austria_Report_English.pdf.

BMK. (2022). Green Jobs in Österreich. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/oe_green_jobs.html.

BMK. (2022). Green Jobs Masterplan. Retrieved from <https://www.bmk.gv.at/en/topics/climate-environment/sustainable-development/green-jobs-masterplan.html>

BMK. (2022). Masterplan. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html

BMK. (2022). Österreichische Strategie Nachhaltige Entwicklung (ÖSTRAT). Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/strategien/oestrat.html.

BMK. (2022). Umweltinvestitionen des Bundes 2020. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/ufi/umweltinvestitionen.html.

BMLFUW. (2010). Österreichischer Masterplan green jobs. Strategie zur Maximierung von umweltrelevanten Beschäftigungseffekten. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html.

BMLFUW. (2016). Masterplan Green Jobs – Mehr Jobs durch Green Jobs!. Umsetzungsbericht 2015. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html

BMLRT. (2022). Drei Säulen der nachhaltigen Tourismusentwicklung. Retrieved from <https://info.bmlrt.gv.at/themen/tourismus/tourismuspolitische-themen/nachhaltige-entwicklung/nachhaltige-entwicklung-im-tourismus.html>.

Bundeskanzleramt. (2022). Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030/SDGs. UN-Aktionsplan „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Retrieved from <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html>.

Burki, T. (2020). The indirect impact of COVID-19 on women. *The Lancet infectious diseases*, 20(8), 904-905.

Document of the UNIONCAMERE Working Group "Green professions, youth employment and new entrepreneurship: the role of training in the development of innovative skills to support the green economy and the development of territories" (original title “Professioni Verdi, occupazione giovanile e nuova imprenditorialità: il ruolo della formazione nello sviluppo di competenze innovative a sostegno della green economy e dello sviluppo dei territori”)

Ecotechnology Austria. (2021). Grüne Aus- und Weiterbildung. Retrieved from <https://www.ecotechnology.at/de/content/gruene-ausbildung-weiterbildung>.

Embassy of Austria. (2022). Environmental Protection. Retrieved from <https://www.austria.org/environmental-protection>.

European Union (2019). The Environmental Implementation Review 2019. Retrieved from https://ec.europa.eu/environment/eir/pdf/report_at_en.pdf.

Feder Ministry for Sustainability and Tourism. (2019). Long-Term Strategy 2050 – Austria. Period through to 2050. Retrieved from https://unfccc.int/sites/default/files/resource/LTS1_Austria.pdf.

Federal Chancellery. (2021). National Reform Programme 2021. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2021-european-semester-national-reform-programme-austria_en.pdf.

Federal Ministry of Science, Research and Economy.(2017). Austria - A Global Leader in Green Technologies. Vienna.

Jugend-Umwelt-Plattform JUMP (2011). Berufsperspektive Umwelt. Verwurzele dich im grünen Bereich. Retrieved from https://www.jugendumwelt.at/sites/default/files/user/image_uploads/infobroschuere_green_jobs_bepe_um.pdf?849.

Mosberger, B.; Denkmayr, E. & Hochpöchler, A. (2013). Praxishandbuch. BerufsInfo Umweltberufe: 2. Auflage. Wien: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH.

National Strategy For Sustainable Development (2017), Ministry of Ecological Transition,
<https://www.mite.gov.it/pagina/strategia-nazionale-lo-sviluppo-sostenibile>

OECD (2020), “Enhancing Equal Access to Opportunities for All”, OECD Publishing, Paris.

ORF.at. (2013). Selten gute Arbeit, fast nie für Frauen. Retrieved from
<https://sciencev2.orf.at/stories/1715589/index.html>

Renner, M., Garcia-Banos, C., & Khalid, A. (2022). Renewable Energy and Jobs: annual review 2022.

Stadt-wien.at. (2022). Green Jobs: Der Boom in der österreichischen Umweltwirtschaft. Retrieved from
<https://www.stadt-wien.at/wirtschaft/green-jobs.html>.

Statistik Austria. (2021). Umweltgesamtrechnungen. Modul-Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen (EGSS) 2019. Projektbericht. Wien.

Statistik Austria. (2022). The Environmental Goods and Service Sector (EGSS). Retrieved from
http://www.statistik.at/web_en/statistics/EnergyEnvironmentInnovationMobility/energy_environment/environment/eco_industries_environmentally_goods_and_services/index.html.

Statistik Austria. (2022). Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen – EGSS. Retrieved from
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/energie_und_umwelt/umwelt/umweltorientierte_production_und_dienstleistung/index.html.

Szalai, E.; Picher, M. & Erhard, F.. (2019). Green Jobs for Green Girls. Berufsorientierungsmaßnahme für Mädchen mit dem Fokus Umweltberuf MIN. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/332427439_Green_Jobs_for_Green_Girls_Berufsorientierungsmassnahme_fur_Madchen_mit_dem_Fokus_Umweltberuf_in_MINT.

Umweltbundesamt. (2017). Wie unterscheiden sich die Umwelteffekte unterschiedlicher Antriebstechnologien. Retrieved from
<https://www.umweltbundesamt.at/aktuelles/presse/news2017/news-20171128>.

Umweltbundesamt. (2021). Treibhausgas-Bilanz Österreichs 2019. Retrieved from
<https://www.umweltbundesamt.at/news210119>.

Umweltbundesamt. (2022). Umweltgesamtrechnungen. Umweltwirtschaft/Green Jobs. Retrieved from
<https://www.umweltgesamtrechnung.at/umweltwirtschaft-green-jobs>

<https://www.eea.europa.eu/soer/2020/soer-2020-executive-summary-translations>

<https://www.eea.europa.eu/soer/publications/soer-2020>

https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf

<https://www.cliclavoro.gov.it/barometro-del-lavoro/documents/2018/excelsior-competenze-green.pdf>

<https://www.cliclavoro.gov.it/barometro-del-lavoro/documents/2018/excelsior-competenze-green.pdf>

<https://www.mite.gov.it/pagina/strategia-nazionale-lo-sviluppo-sostenibile>

<https://www.mite.gov.it/pagina/verso-una-cultura-della-sostenibilita-27-settembre-2021>

<https://www.mite.gov.it/pagina/ridisegnare-riconoscere-rimodulare-i-vettori-di-sostenibilita-nel-processo-di-attuazione-e>

<https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/lavoro-orlando-oltre-600-milioni-per-formazione-con-rifinanziamento-fondo-nuove-competenze.aspx/>

https://www.reteclima.it/wp-content/uploads/Legge_28-12-2015_n_221-GU-13-18-01-2016.pdf

https://www.ilsole24ore.com/art/pmi-oltre-crisi-grazie-investimenti-verdi-AE0PwouC?refresh_ce=1

https://www.legambiente.it/wp-content/uploads/2021/06/Ecco_report_finale-.pdf

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0204_IT.html

<https://www.oecd.org/greengrowth/48224574.pdf>

https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf

https://ec.europa.eu/environment/eir/pdf/report_it_it.pdf

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/71/politica-ambientale-principi-general-e-quadro-di-riferimento>

<https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>

<https://www.government.se/government-policy/environment-and-climate/>

<https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-the-environment/>

<https://sweden.se/climate/sustainability/sweden-and-sustainability>

<https://www.naturvardsverket.se/en>

<https://www.government.se/press-releases/2020/07/green-jobs-for-nature-across-the-country/>

<https://www.government.se/press-releases/2020/05/unemployed-people-matched-to-green-industries/>

<https://www.government.se/press-releases/2020/09/green-recovery-will-lift-sweden-out-of-dual-crisis/>

Bilagor

Bilaga I: Frågorna för landinsikter

Svara och förklara frågorna i ditt land. Dessa frågor kommer att ge ytterligare utvärdering av den landsspecifika situationen när det gäller kompetenskrav i gröna jobb, med förfrågningar specifikt om yrkesområdet inom den gröna ekonomin.

F1 - Ange miljöagendan under de senaste 5 åren i ditt land.

F2 - Vilka är de viktigaste pelarna för grön tillväxt i ditt land? (såsom grönare företag och marknader; hållbar konsumtion och produktion (styrning på efterfrågesidan); grön skatte- och budgetreform; hållbar infrastruktur; investeringar i naturkapital; ekoeffektivitetsindikatorer och etc.)

F3 – Vilken politik har tillämpats för att driva sysselsättning i gröna jobb under de senaste 5 åren i ditt land? (såsom subventioner, skattereformer, FoU, miljömärkning, incitament och anbud etc.)

F4 – Vilka är de befintliga mekanismerna som stödjer gröna jobb i ditt land? (såsom regeringsnivå, regional nivå, lokal nivå, etc.)

F5 - Ange och identifiera ekonomiska sektorer och verksamheter som har starka kopplingar till miljön

F6 - Vänligen identifiera kärnmiljörelaterade jobb i ditt land. (Du kan förklara sektorspecifikationerna i ditt land)

F7 - Vänligen identifiera gröna jobb i ditt land. (Du kan förklara sektorspecifikationerna i ditt land)

F8 – Finns det några nya kompetensutvecklingsstrategier för gröna jobb i ditt land? Om ja, ange kortfattat dessa strategier.

F9 – Har ditt land några ansträngningar för att integrera hållbar utveckling och miljölösningar i befintliga kvalifikationer? (såsom alla ansträngningar för att lägga till ditt lands befintliga nödvändiga färdigheter på arbetsmarknaden genom utbildning skräddarsydd för yrkesutbildningar och TVET)

F10. Finns det metoder för att attrahera specifikt kvinnor till gröna jobb?

F11. Finns det någon tillgänglig statistik om kvinnor i gröna jobb i ditt land?

Bilaga II: Frågeformulär för att utvärdera den landsspecifika situationen när det gäller kompetenskrav i gröna jobb, med specifika frågor om yrkesområdet inom den gröna ekonomin.

Deltagarens ålder: 20-3 31-40 4 60 60 +

Vilken organisation representerar du (inklusive sektor)?.....

Vilken är din roll i din organisation?.....

Nedan följer ett antal påståenden om kompetenskrav i gröna jobb. Ange i vilken utsträckning du instämmer och inte håller med om varje påstående:

Generella påståenden	Håller inte med starkt	Instämmer inte alls	Ingen åsikt	Hålla med	Håller starkt med
Min organisation främjar kompetens för gröna jobb, främjar investeringar i gröna aktiviteter och/eller påskyndar den gröna omställningen.					
Samordningen av miljöpolitik och politik som ägnas åt utveckling av gröna jobbkompetenser i mitt land är tillräckligt.					
De offentliga arbetsförmedlingarna i mitt land tillhandahåller information om och tillgång till omskolningskurser för gröna jobb.					

Miljömedvetenhet är en rutinmässig komponent i allmän och yrkesutbildning i mitt land.					
Det finns en policy eller incitament för att stödja kvinnors inskrivning till vetenskap, teknik och andra typer av teknisk utbildning i mitt land.					
Det finns en policy eller incitament för att stödja gröna jobb i mitt land.					
Endast ett fåtal branscher som en bilindustri är nyckelbranscherna för att möta betydande gröna strukturella förändringar.					
Vilka är nyckelbranscherna enligt dig?					
Unga kvinnor vet vad gröna jobb är och vad som krävs i detta avseende					
Kompetenskrav för grön ekonomi* Detta avsnitt fokuserar på kompetenskraven för den gröna ekonomin och specifikt gröna jobb	Håller inte med starkt	Instämmer inte alls	Ingen åsikt	Håller med	Håller starkt med
Kommunikations- och samarbetsförmåga för att lyssna på kundernas behov eller interagera med intressenter och aktieägare.					
Kreativ förmåga att lösa problem och utveckla nya idéer.					
Ledarskapsförmåga för att leda projekt eller hjälpa kunder.					
Organisatorisk förmåga att hålla reda på massor av olika information.					
Analytisk förmåga att forska i ett ämne, utveckla en projektplan och tidslinje och dra slutsatser från forskningsresultat.					

Vetenskapliga färdigheter för att bryta ner ett komplext vetenskapligt system i mindre delar, känna igen orsak och verkan, och försvara åsikter med hjälp av fakta.					
Matematiska färdigheter för beräkningar och mätningar.					
Uppmärksamhet på detaljer för att följa en standardritning, registrera data korrekt eller skriva instruktioner.					
Tekniska färdigheter för att felsöka källan till ett problem, reparera en maskin eller felsöka ett operativsystem och datorkapacitet för att hålla dig uppdaterad om lämplig programvara och utrustning.					
Operationsledningskompetens - kunskande relaterat till förändring i organisationsstruktur som krävs för att stödja gröna aktiviteter och en integrerad syn på företaget genom livscykelstyrning, lean produktion och samarbete med externa aktörer, inklusive kunder.					
Övervakningsfärdigheter - tekniska och juridiska aspekter av affärsverksamhet som är fundamentalt annorlunda än ingenjörens eller vetenskapens uppdrag					
Bokföringskunskaper – Affärs-/ekonomisk redovisningstjänster kring koldioxid- och naturmiljöredovisning					
Färdigheter att designa och använda metoder, produkter och processer för att minimera koldioxidutsläpp					
Färdigheter att designa och anta metoder, produkter och processer för att förbättra klimattålighet					

Färdigheter att designa och anta metoder, produkter och processer för att hantera naturtillgångar.					
Naturbaserade designfärdigheter – Att hitta inspiration i och från naturen, känna igen litteraturlösningar på problem, införliva idéer från litteratur i design					
Teknikanvändningsfärdigheter – Identifiera lämplig teknik för en given applikation, effektivt använda teknikverktyg,					
Konvergerande färdigheter - krävs för att anpassa produkter, tjänster eller verksamhet på grund av klimatförändringsjusteringar, krav eller regleringar					
Finns det några andra färdigheter som är viktiga i detta avseende?					
Främjar din organisation grön kompetens på samma sätt och hur?					
Vad är gröna jobb i ditt land?					

Bilaga III: Fokusgruppsintervjufrågor

- Hur förklarar du den faktiska och potentiella nivån av ekonomisk aktivitet och antalet jobb relaterade till den gröna ekonomin?
 - Hur möter din nuvarande karriärplanering behoven av den gröna ekonomin? Ingår redan gröna jobb i karriärorienteringen? Om ja, i vilken utsträckning?
 - Vilken är den lämpligaste och mest lämpliga utbildningsmetoden för att möta den gröna ekonomins relaterade behov?
 - Tror du att nationell politik redan har insett de ekonomiska och sociala kopplingarna mellan klimatförändringar och sysselsättning? Vänligen förklara.
 - Tycker du att din nationella miljölagstiftning gör en lämplig hänvisning till kompetensutveckling för gröna jobb? Vänligen förklara.
 - Anser du att det råder enighet om definitionen av kompetens för gröna jobb? Vänligen förklara.
 - Anser du att det råder enighet om att bedöma det förändrade kompetensbehovet när det gäller den gröna omställningen i ditt land? Vänligen förklara.
 - Vilka möjligheter finns det för kvinnor att få tillgång till gröna och anständiga jobb i den gröna ekonomin i ditt land? Vänligen förklara.
 - Finns det särskilda initiativ inom arbetsorientering för att specifikt närma sig kvinnor när det gäller gröna jobb? Vänligen förklara.
 - Vad tycker du: Hur kan vi påverka unga kvinnors intresse för gröna jobb? Dela gärna med dig av dina egna idéer.
 - Vilka är de stora klyftorna bland dagens unga kvinnors kompetens för gröna jobb? Dela gärna med dig av dina egna idéer.



 women4green.eu



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



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

© 2021–2024, Women4Green

