



CONCEPTO DIDÁCTICO

Resultado del proyecto 2

NÚMERO DEL PROYECTO

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTOR

JONATHAN COOPERATIVA SOCIALE

bit *schulungcenter*
member of bit group

sbtc
Danışmanlık




JONATHAN
COOPERATIVA SOCIALE



Índice

1. Introducción	3
2. La economía verde entre potencial y cuestiones críticas	5
2.1. Economía verde, profesiones y competencias: estado del arte.....	5
2.1.1. Economía verde.....	5
2.1.2. Políticas europeas.....	5
2.1.3. Sectores económicos verdes.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.1.4. Habilidades verdes.....	7
2.2. Orientación y percepciones de los proveedores de formación sobre la economía verde. Un análisis cualitativo.....	9
2.3. La economía verde entre el potencial y las cuestiones críticas.....	10
2.3.1. La importancia de un cambio de paradigma: de la economía marrón a la economía verde.....	10
2.3.2. Ecoimpostura y relaciones causa-efecto.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.3.3. Por una nueva visión de la economía.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3. Orientación, género y sostenibilidad: tres inevitables	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.1. Para una orientación "activista". ¿De qué debería tratar la orientación en el siglo XXI? Fehler! Textmarke nicht definiert.	
3.2. La dimensión de género en el mercado laboral: el enfoque "entrar, quedarse, contar.. Fehler! Textmarke nicht definiert.	
3.2.1. Políticas europeas.....	14
3.2.2. El género. ¿Jaula natural de discriminación o categoría de análisis?.....	15
3.2.3. Discriminación en el acceso: La segregación formativa de género... Fehler! Textmarke nicht definiert.	
3.2.4. Discriminación en la permanencia: Suelo pegajoso y techo de cristal..... Fehler! Textmarke nicht definiert.	
3.2.5. Las mujeres y la economía verde.....	18
3.2.6. La importancia de los estudios de género en la orientación laboral.....	19
3.3. Sostenibilidad: una definición integrada.....	19

4. Trayectorias operativas y metodológicas	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.1. Trayectoria metodológica de las mujeres jóvenes: nivel micro, meso y macro	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Textmarke nicht definiert.	
4.2. Algunas posibles trayectorias operativas y metodológicas	23
4.2.1. Mentoría Competente	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.2.2. Empoderamiento con grupos de chicas	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.2.3. Potenciar la visibilidad	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.2.4. Actividades experienciales	25
4.2.5. Tareas auténticas	25
4.2.6. ADVP - Activation du developpement vocationnel et personnel.....	26
4.2.7. Pensamiento de diseño	27
4.2.8. Material de aprendizaje electrónico.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5. Herramientas de evaluación	29
5.1. Evaluación del diseño de la orientación	29
5.2. Evaluación del cambio en las mujeres jóvenes	30
6. Conclusiones.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
7. Bibliografía, sitografía y recursos	33

1. Introducción

«Jóvenes, la Tierra es vuestra en toda su plenitud.

Ahora os necesitamos más que nunca.

Sed la brisa del cambio, ha llegado vuestro momento.»

Las palabras evocadoras de Winston Churchill fueron pronunciadas en las primeras décadas del siglo pasado y, sin embargo, siguen siendo urgentemente relevantes hoy en día.

Hablar del empoderamiento de las mujeres en la economía verde sin arriesgarse a caer en una estéril ecoimpostura o en un lavado rosa¹ es hablar de cambio. Un cambio que se fundamenta en una transformación energética y estructural en cuanto a la definición y los objetivos del desarrollo, así como en los métodos para alcanzarlos, y que conlleva una consecuente transformación del poder y de sus protagonistas en el núcleo de la economía marrón² de los enfoques neoliberales.

En la presentación del Informe sobre Desarrollo Humano 2020, Achim Steiner, Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, declaró que *«La destrucción ha asumido proporciones a escala global y de una manera tan sin precedentes y sincronizada que debemos actualizar el Índice de Desarrollo Humano, que está retrocediendo por primera vez en 30 años; debemos repensar nuestros modelos económicos y sociales. Cada crisis trae consigo una oportunidad que los líderes globales deben aprovechar.»*

El proyecto «Women4Green. Mujeres en el poder para una economía verde» parte de la premisa de que el cambio real y los impactos positivos solo pueden crearse si los objetivos de sostenibilidad, equidad e inclusión se integran y avanzan de la mano. De hecho, la mera perspectiva de un aumento en los puestos de trabajo en la economía verde (OIT 2019) no es suficiente para el proyecto de inclusión e igualdad de oportunidades si no va acompañada de una reflexión adecuada sobre las causas que han limitado, en el contexto socioeconómico, el acceso, la permanencia y el desarrollo de la presencia de las mujeres. Como profundizaremos más adelante, **las prácticas efectivas de orientación hacia la economía verde deberán integrar las dimensiones micro (autopercepción de las mujeres jóvenes), meso (relaciones con orientadores profesionales y en los centros de formación y trabajo) y macro (diseño de políticas públicas y servicios).**

¹ Es un término crítico utilizado para referirse a la práctica de intentar beneficiarse del supuesto apoyo a los derechos LGBTQ+, a menudo como una forma de lucrarse o de distraer la atención de una agenda separada.

² Una economía marrón es aquella en la que el crecimiento económico depende en gran medida de formas de actividad destructivas para el medio ambiente, especialmente los combustibles fósiles como el carbón, el petróleo y el gas

Esta es la premisa que introduce este "Concepto Didáctico", resultado del Proyecto nº 2 «Women4Green. Mujeres en el poder para una economía verde», cuyo objetivo es activar el interés y el compromiso de las jóvenes por una carrera verde y, paralelamente, estimular el entorno socioeconómico para que sea equitativo e integrador.

Específicamente, este Concepto Didáctico está dirigido a quienes trabajan en orientación, asesoramiento profesional, formación y reclutamiento, y que, a través de la integración de estos temas en sus prácticas profesionales, podrán contribuir al cambio deseado.

Así, el Concepto Didáctico pretende ampliar los conocimientos teóricos y prácticos para apoyar y activar estrategias de acercamiento al tema de los empleos verdes.

El documento se organiza en áreas temáticas, comenzando con un enfoque más teórico y concluyendo con una serie de trayectorias operativas y metodológicas diseñadas para desarrollar vías de capacitación para las mujeres a través de la orientación.

Para aumentar el impacto, animamos a los lectores a utilizar el material en amplios contextos educativos y a compartir y difundir la información sobre los resultados del proyecto disponible en la página web del proyecto <https://women4green.eu/>. Se garantizará el acceso abierto a todos los resultados del proyecto durante al menos 5 años tras su finalización.

Este material está disponible en 4 idiomas: Alemán, Italiano, Turco e Inglés. Puede traducirse a otros idiomas y adaptarse a otros contextos educativos distintos del trabajo juvenil. Se permite el uso posterior de este material haciendo referencia a la fuente. El proyecto «Women4Green» fue cofinanciado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea, Acción Clave 2 - Cooperación entre organizaciones e instituciones.

Un agradecimiento especial a la Universidad de Padua y al Equipo Organizador del Curso de Postgrado 'Orientación y Asesoramiento Profesional para la Inclusión, la Sostenibilidad y la Justicia Social' (a.y. 2021- 2022) por apoyar la realización de este trabajo y estimular una reflexión profunda y activista respecto a la economía verde y el proceso de orientación de las mujeres jóvenes.

2. La economía verde entre potencial y cuestiones críticas

2.1. Economía verde, profesiones y competencias: estado del arte

2.1.1. Economía verde

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) define la economía verde como aquella que busca «mejorar el bienestar humano y la equidad social, al mismo tiempo que reduce significativamente los riesgos ambientales y los déficits ecológicos»³.

La transición verde o ecológica se refiere a la transformación de un sistema de producción intensivo e insostenible, caracterizado por la explotación de recursos y la contaminación (lo que se denomina economía marrón), hacia un modelo virtuoso de sostenibilidad ambiental y social.

Las crisis globales—ambientales, sociosanitarias, geopolíticas y económicas—exigen una revisión radical de los paradigmas del desarrollo, capaces de modificar las políticas públicas y los modelos empresariales en todos los sectores.

En la actualidad, la transición ecológica ocupa un lugar central en el debate político mundial, con el objetivo de lograr un proceso de cambio que haga posible un desarrollo inclusivo y sostenible. Esta misión debe abordar la crisis climática reduciendo, e idealmente eliminando, la huella ecológica y construyendo un modelo socioeconómico basado en la equidad y la justicia social.

2.1.2. Políticas europeas

PACTO VERDE EUROPEO 2019

El «**Pacto Verde Europeo**» (COM2019 640 Final, Comisión de la UE, Bruselas, 11.12.2019) es el Plan de la Comisión Europea lanzado en diciembre de 2019 en el que se adopta formalmente un modelo de desarrollo sostenible a través de tecnologías limpias y digitales. Señala el camino para una acción europea dirigida al uso eficiente de los recursos mediante el paso a una economía sostenible y circular, la recuperación de la biodiversidad y la reducción de la contaminación.

POLÍTICAS EUROPEAS - ESTRATEGIAS ANUALES DE CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Las Estrategias Anuales de Crecimiento Sostenible son documentos políticos de gran relevancia estratégica para la coordinación económica de la Unión. En estos informes se resume el marco de las

³ UNEP, «Hacia una Economía Verde: Vías hacia la sostenibilidad y la erradicación de la pobreza - Una síntesis para los responsables políticos», 2011. www.unep.org/greeneconomy

estrategias europeas en curso y se presentan recomendaciones generales para el desarrollo de políticas dirigidas a los Estados miembros para el año siguiente. Estas recomendaciones instan a los países a implementar reformas e inversiones nacionales coherentes, al tiempo que se destaca la disponibilidad de una amplia gama de políticas e instrumentos de financiación de la UE.

En el Documento Político «**Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2022**»⁴ (COM2021 740 Final Bruselas, 24 de noviembre de 2021), se destaca la importancia de la coordinación, integración y coherencia entre las políticas e instrumentos europeos con los Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia.

También establece que **la actividad económica debe alinearse e integrarse cada vez más con las cuatro dimensiones de la sostenibilidad competitiva: sostenibilidad ambiental, productividad, equidad y estabilidad macroeconómica.**

Al desarrollar las cuatro dimensiones por puntos, la Comisión señala que **no deben considerarse de forma aislada, ya que se refuerzan mutuamente con un objetivo común: el cambio hacia un modelo económico sostenible, resistente e integrador**, posible gracias a un mayor despliegue y adopción de tecnologías digitales y ecológicas, que contribuirán a hacer de Europa un líder transformador.

POLÍTICAS EUROPEAS - ACTIVIDAD LEGISLATIVA

En diciembre de 2020, los líderes europeos refrendaron **el objetivo de reducir las emisiones netas en al menos un 55% para 2030**, y el 29 de julio de 2021 entró en vigor la «**Ley Europea del Clima**»⁴ (Reglamento CEE/UE n° 1119 de 30 de junio de 2021), que fija el objetivo vinculante de neutralidad climática en la Unión para 2050 y establece un marco para avanzar hacia el objetivo global de adaptación al clima.

El 14 de julio de 2021 se presentó el **paquete de propuestas legislativas denominado «Fit for 55»** (COM2021 550 Final, Bruselas, 14 de julio de 2021), cuyo objetivo es establecer normas integrales en materia de clima, energía, transporte y fiscalidad para facilitar la transición ecológica en la UE.

En la comunicación que acompaña este paquete, la Comisión subraya la importancia fundamental de la educación y la formación, destacando ejes de acción prioritarios como la creación de un capítulo verde dentro del Programa Erasmus+, el desarrollo de la Coalición Europea de Educación sobre el Clima y la implementación de la Nueva Agenda de Competencias, con un enfoque especial en los objetivos relacionados con las competencias verdes.

2.1.3. Sectores económicos verdes

Para la Comisión Europea, la transición verde podría crear 1,2 millones de nuevos empleos en la UE de aquí a 2030. De hecho, la economía verde estimula el desarrollo y la combinación innovadora de

⁴ DI MARCO “*Crescita Sostenibile nel 2022: un’agenda oltre il pil per l’Ue*”, Europa Y La Agenda 2030
Rubrica Asvis - Noviembre 2021

tecnologías, servicios y competencias, creando perfiles profesionales nuevos y multidisciplinares cuyas competencias a menudo aún no se encuentran en los sistemas educativos actuales.

La OIT-PNUMA define los "empleos verdes" como aquellos que, en la agricultura, la industria y los servicios, contribuyen a preservar o mejorar el medio ambiente. Esto incluye no solo las ocupaciones directamente vinculadas a la sostenibilidad, sino también aquellas relacionadas con la eficiencia, la calidad y la innovación de los bienes y servicios desde una perspectiva verde⁵.

El Centro Europeo de Educación y Formación Profesional (CEDEFOP) publica anualmente informes sobre las previsiones de perfiles laborales en la Unión Europea. Las conclusiones de estos informes coinciden con los resultados del proyecto nº 1, «Catálogo de profesiones y habilidades verdes», que recopiló y sintetizó estudios documentales realizadas en Austria, Italia, Suecia y Turquía.

Los sectores más afectados por la economía verde son:

- Servicios medioambientales y gestión de recursos
- Eficiencia energética y sostenibilidad
- Alimentación y agricultura
- Construcción y regeneración urbana
- Movilidad y transporte
- Legal y certificación
- Digital y nuevas tecnologías
- Educación y cultura
- Turismo y ocio
- Finanzas sostenibles
- Química y farmacia

2.1.4. Habilidades verdes

La COMPETENCIA se entiende como «la capacidad de afrontar una tarea movilizandoy orquestando los recursos cognitivos, afectivos y volitivos internos, y utilizando de manera coherente y fructífera los recursos externos disponibles».

(Pellery - 2004)

La transición hacia una economía centrada en la sostenibilidad social y verde deberá enfocarse en optimizar el consumo en lugar de maximizarlo. La creación de valor deberá basarse en el cuidado del ecosistema y de las personas, en lugar de en su explotación. Por lo tanto, la definición de competencia se ajusta perfectamente a lo que las competencias verdes deberán lograr: la capacidad de enfrentar un desafío crucial que revolucionará y reestructurará el desarrollo socioeconómico, utilizando los propios recursos cognitivos, afectivos y volitivos.

⁵ ILO-UNEP Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

La Comisión Europea ha publicado una taxonomía (sistema de clasificación) de competencias para la transición verde que se aplican tanto a los trabajadores como a los empresarios (que requieren disponer de estas competencias para la transición verde). La lista incluida en ESCO (Capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones europeas) incluye 381 competencias, 185 conceptos de conocimiento y 5 habilidades transversales consideradas relevantes en un mercado laboral cada vez más verde.

La clasificación multilingüe ESCO⁶ permite identificar y clasificar las capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones relevantes para el mercado laboral y la educación y formación de la UE mostrando las relaciones entre los distintos conceptos.

Los conceptos de «conocimientos verdes» abarcan las normativas sobre emisiones y los principios verdes. Las «competencias verdes transversales» incluyen, por ejemplo, la evaluación del impacto ambiental del comportamiento personal, la adopción de métodos para aumentar la biodiversidad y el bienestar animal, la realización de auditorías energéticas, la medición de la sostenibilidad de las actividades turísticas, así como la capacitación del personal en programas de reciclaje. Esta taxonomía facilita la comprensión de las competencias necesarias para llevar a cabo una transición verde exitosa y equitativa en el mercado laboral. El portal ofrece información sobre cuáles competencias y conceptos de conocimiento son esenciales u opcionales para ocupaciones específicas, ayudando así a identificar los elementos verdes que deberían incorporarse en los programas de educación y formación profesional (EFP) destinados a preparar a los individuos para estas ocupaciones.

En Women4Green, un proyecto diseñado para fomentar el interés y la participación de las mujeres jóvenes en la economía verde, es importante señalar que el concepto de «competencias» *«no representa el capital de un individuo, sino los activos de aquellos entornos y relaciones que las hicieron posibles, generando aprendizaje y mayores oportunidades»* (Nota y Soresi, 2018). Esto ilustra cómo las competencias no se distribuyen de manera democrática, sino que son el resultado de relaciones y contextos sociales que no son neutrales en términos de género, como se analizará más adelante.

Una práctica de orientación que quiera contribuir a un desarrollo equitativo y sostenible tendrá por tanto que crear espacios y oportunidades para poner a prueba estas competencias sabiendo interiorizarlas como patrimonio de todos y no certificarlas para distinguir quién las merece y quién no⁷.

⁶ ESCO (Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones Europeas) es una taxonomía (sistema de clasificación) de capacidades para la transición verde publicada por la Comisión Europea. ESCO proporciona descripciones de 3008 ocupaciones y 13.890 competencias vinculadas a estas ocupaciones, traducidas a 28 idiomas (todos los idiomas oficiales de la UE más el islandés, el noruego, el ucraniano y el árabe):

<https://esco.ec.europa.eu/en>

⁷ NOTA, SORESI, “*Il contributo dell’orientamento all’Agenda 2030*”, Universidad de Padua (2018)

2.2. Orientación y percepciones de los proveedores de formación sobre la economía verde. Un análisis cualitativo.

En las primeras actividades del proyecto «**Women4Green. Mujeres en el Poder para una Economía Verde**», se realizó una investigación documental en cada uno de los países socios, se administraron cuestionarios y se organizaron grupos de discusión en Austria, Italia, Suecia y Turquía, donde participaron un total de 115 profesionales del asesoramiento y la orientación profesional. El objetivo de estas consultas iniciales era recopilar y evaluar los conocimientos y las percepciones de los actores estratégicos en el desarrollo del enfoque de la economía y los empleos verdes.

Se presentó una imagen relativamente homogénea con pocas diferenciaciones nacionales. En todos los grupos focales, se destaca una alta percepción de la importancia de la economía verde, aunque al mismo tiempo se reportan definiciones **poco claras y parcialmente compartidas, así como una visión de la economía verde vinculada a un nicho de mercado con figuras profesionales altamente cualificadas, y políticas gubernamentales que son poco coherentes y estructurales.**

La mayoría de los participantes coincide en que la economía verde debe generar un cambio estructural en el modelo de desarrollo capaz de integrar la sostenibilidad ambiental con la justicia social, creando empleos dignos y reduciendo la huella ecológica a cero.

La percepción generalizada es que ya no es suficiente con limitar las entradas contaminantes, reciclar y reducir los desechos, comprar productos ecológicos o proporcionar incentivos para la contratación de jóvenes y/o mujeres, sino que se requiere un cambio radical y estructural que desafíe aquellos supuestos económicos que están creando insostenibilidad social y ambiental.

Con respecto a la situación del grupo objetivo, se informa de la percepción de que los comportamientos personales de la generación más joven son muy sensibles a la sostenibilidad, pero que esta responsabilidad individual y cotidiana no se asocia con futuras posibilidades, habilidades y actividades profesionales.

También se comparte la opinión de que la infrarrepresentación de las mujeres en la economía verde no se debe a lagunas naturales de cualificación, sino a que se ven obstaculizadas por una visión cultural estereotipada que las lleva a percibirse a sí mismas como más aptas para un campo (educativo y ocupacional) que para otro y a elegir en consecuencia.

También cabe señalar que, históricamente, ha existido una distinción entre las habilidades duras (técnicas y científicas), culturalmente definidas como masculinas y más útiles profesionalmente, y las habilidades blandas (sociales y psicológicas), culturalmente definidas como femeninas y marginalmente útiles en el ámbito profesional.

Al vincularse con las habilidades enumeradas en el cuestionario, el desafío de la economía verde puede invertir esta perspectiva al dar visibilidad, valor y oportunidades de desarrollo a todas las habilidades, para todos y todas.

Además, a partir de estas primeras encuestas cualitativas sobre las percepciones y necesidades de quienes participan en la orientación y formación, se enfatiza **cómo la acción formativa y de orientación debe asumir un rol "activista" de compromiso hacia la construcción de futuros y carreras sostenibles, en los que el camino de orientación ya no puede ser individual, lineal y basado en la verificación, sino colectivo, sostenible y generativo.**

2.3. La economía verde entre el potencial y las cuestiones críticas

2.3.1. La importancia de un cambio de paradigma: de la economía marrón a la economía verde

Repasando los apartados anteriores, se ha presentado la definición de economía verde, las políticas europeas correspondientes, los sectores emergentes, las profesiones relacionadas y las nuevas competencias verdes promovidas por el Marco Europeo.

La transición hacia una economía más sostenible ya está en marcha, generando espacios propicios para desarrollar un pensamiento crítico sobre los modelos económicos tradicionales, al mismo tiempo que se fomenta la creatividad y la innovación en torno a posibles escenarios sostenibles, circulares e inclusivos. En esta fase histórica, la voz y la contribución de las generaciones más jóvenes son fundamentales, y el desafío de la orientación radica en saber acompañar y estimular su activación personal frente a retos colectivos, a partir de una comprensión adecuada de las dinámicas socioeconómicas globales.

Nuestra economía tradicional, a menudo denominada «economía marrón», puede describirse como un proceso lineal en el que la explotación de recursos naturales conduce a la producción, distribución y consumo de bienes que, finalmente, se convierten en residuos no reutilizables.

Por lo tanto, es esencial movilizar recursos y competencias verdes para transformar radicalmente el paradigma asociado a la economía marrón, con el objetivo de generar un impacto real en la economía global.

2.3.2. Ecoimpostura y relaciones causa-efecto

A través de un ejemplo de «ecoimpostura» comprenderemos lo importante que es desarrollar estas habilidades para contribuir concretamente con el propio trabajo al cambio real, contrarrestando las falsas realizaciones (citando a Pasolini) de estos impulsos reformistas.

El Instituto Enciclopédico Italiano Treccani define la ecoimpostura como la «Estrategia de comunicación o marketing seguida por empresas, instituciones, entidades que presentan sus actividades como medioambientalmente sostenibles, intentando ocultar su impacto medioambiental negativo».

EL CASO DE ENI EN VENECIA. El «diésel verde» de ENI-diesel+ fue promocionado en toda Italia desde 2016 hasta 2019 como un biocombustible ambientalmente sostenible. La biorefinería de Eni en Venecia ha estado produciendo HVO, «aceite vegetal hidrogenado», desde 2014, el cual se añade al combustible diésel para cumplir con los requisitos regulatorios europeos y nacionales sobre su composición, con cuotas de fuentes renovables. En 2020, la refinería de Venecia procesó alrededor de 220 mil toneladas de materias primas, de las cuales el 75 por ciento era aceite de palma importado. Por esta razón, la Autoridad de la Competencia y del Mercado impuso una multa de 5 millones de euros a ENI por «práctica comercial engañosa que difundió la imagen de un diésel orgánico y renovable».

El aceite de palma es uno de los ingredientes más utilizados en las industrias alimentaria, cosmética y de combustibles, y su producción se ha multiplicado por 7 (de 10 toneladas a 70 millones) en sólo 20 años⁸. Esta creciente demanda ha provocado la tala y quema de casi todos los bosques primarios de Indonesia, eliminando la biodiversidad y convirtiendo al país en uno de los mayores emisores de CO2 del mundo⁹.

Este es un importante ejercicio de «causa y efecto» que se debe fomentar para desvelar cómo el paradigma disfuncional de la economía marrón puede volver a aparecer al cambiar solo el color y la retórica, pero preservando un modelo que extrae y consume riqueza mientras permanece sordo ante el daño social, ambiental y cultural que genera. Desarrollar un sentido crítico y la capacidad de desentrañar los diferentes efectos socioambientales de las acciones económicas es, por lo tanto, fundamental para cualquier competencia verdaderamente verde. Saber hacer preguntas y predecir efectos permite desarrollar nuevas estrategias de sostenibilidad innovadoras.

De hecho, el riesgo, como publicó la Oficina Europea del Medio Ambiente en 2019, es seguir persiguiendo erróneamente una idea de crecimiento económico ilimitado pensando que es posible hacerlo disminuyendo los impactos antropogénicos sobre los ciclos naturales, la reducción de la biocapacidad y los recursos primarios no renovables¹⁰. Por tanto, el crecimiento económico ilimitado no puede continuar sin generar más presión ambiental y social.

2.3.3. Por una nueva visión de la economía

Por lo tanto, es esencial integrar nuevas y emergentes visiones de la economía que faciliten un camino más efectivo hacia los objetivos de sostenibilidad respaldados a nivel global. Un claro indicio de que los tiempos están cambiando es la concesión del Premio Nobel de Economía 2019 a tres destacados académicos (Esther Duflo, Abhijit Banerjee y Michael Kremer), quienes han realizado importantes contribuciones desde diversas perspectivas.

⁸ Fuente de datos INDEX MUNDI: www.indexmundi.com

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

¹⁰ LANZAVECCHIA, TELATIN “*Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro*” Editado por Soresi & Bertagna (2021)

La economista británica Kate Raworth, en colaboración con las Universidades de Oxford y Cambridge, propone un modelo económico sostenible denominado «La economía del donut»¹¹ en el que define una economía próspera no como una economía de crecimiento económico constante, sino una economía en la que se puedan satisfacer las necesidades básicas de todos sin limitar las oportunidades de las generaciones futuras y protegiendo al mismo tiempo el ecosistema.

Por tanto, la orientación y la educación deben ocuparse de potenciar la curiosidad por la complejidad, el espíritu crítico y la comprensión de las relaciones causa-efecto de la economía marrón, alimentando la esperanza, como dice el periodista P. Cacciari, de que *«este extraordinario movimiento de las generaciones más jóvenes podrá entender los vínculos que conectan la destrucción del medio ambiente, el genocidio, el biocidio, el ecocidio con el ejercicio del poder económico, militar y político sobre el mundo. Pero la comprensión no será suficiente. Será necesario comenzar a actuar, arrebatando espacios de acción al capital: terrón a terrón, árbol a árbol, bosque a bosque, mar a mar...»*¹².

Siguiendo las palabras de P. Cacciari, la conciencia económica, así como la activación personal y colectiva, son las palancas más importantes para desarrollar habilidades, **itinerarios educativos y carreras profesionales que puedan afectar eficazmente al cambio hacia la sostenibilidad medioambiental y social.**

3. Orientación, género y sostenibilidad: tres inevitables

3.1. Para una orientación "activista". ¿De qué debería tratar la orientación en el siglo XXI?

El Día del Sobregiro es el día que marca el agotamiento de los recursos renovables que la Tierra es capaz de regenerar en un año natural. La fecha cambia de año en año, dependiendo de la rapidez con que se exploten los recursos. En 2022, el Día del Sobregiro fue el 28 de julio¹³. El modelo extractivista vincula estrechamente las prácticas de explotación de los recursos naturales con las humanas.

El modelo económico se basa en el extractivismo y provoca una explotación de los recursos naturales superior a los impactos que los ecosistemas son capaces de regenerar. Nuestro sistema económico no sólo tiene consecuencias ecológicas, sino que también está contribuyendo al aumento de la desigualdad debido a la polarización de la economía.

¹¹ RAWORTH “*L'economia della ciambella: sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo*”, Editado por Edizioni Ambiente (2017)

¹² CACCIARI, “*Il Sol dell'avvenire e l'avvenire del Sole*”, in Granello di Sabbia, n.42, 2019 p31

¹³ EOD DÍA DEL SOBREGIRO DE LA TIERRA página web: <https://www.overshootday.org/>

Según datos de EUROSTAT, más de una quinta parte de los ciudadanos europeos (92,4 millones de personas) están en riesgo de pobreza o exclusión social¹⁴.

Las desigualdades, según la clasificación propuesta por el Foro Desigualdades y Diversidad, pueden ser tanto económicas (disparidades en los ingresos y en las condiciones materiales de vida) como sociales (disparidades en el acceso y la calidad de los servicios básicos, en el uso de los espacios de socialización y creatividad, y en el uso de los bienes comunes).

Entre quienes experimentan o corren el riesgo de experimentar estas disparidades, la mayoría son jóvenes y mujeres, en comparación con los hombres adultos.

Muy a menudo, las condiciones de discriminación relacionadas con las diferencias de género, edad, capacidad y origen migratorio se enfrentan a una resignación social pasiva que refuerza:

- EN LA DIMENSIÓN INDIVIDUAL

Condiciones de mayor riesgo para la salud mental y física: mayor exposición a estilos de vida de riesgo y mayor riesgo de estrés crónico, baja confianza y desmotivación, y aislamiento social;

- EN LA DIMENSIÓN SOCIAL

Persistencia de planteamientos generalizados de aceptación e inmovilismo en los que las desigualdades se interiorizan como algo dado, incluso funcional al desarrollo general y causado únicamente por el comportamiento individual. Esto lleva a facilitar el etiquetado y la estereotipación de los pensamientos sociales, indicando a las personas que permanezcan en su «grupo homogéneo».

- EN LA DIMENSIÓN POLÍTICA

Desarrollo de políticas laborales dirigidas a mujeres y jóvenes de tipo puramente paternalista en las que persiste y se alimenta la relación de dependencia.

Estos elementos también emergen claramente en los resultados de las consultas realizadas a través de los cuestionarios y grupos focales dentro del proyecto Women4Green y confirman que *«la capacidad de alimentar las aspiraciones no está distribuida democráticamente entre la población»*¹⁵: **aquellos que, de hecho, experimentan el etiquetado social, la autoinculpación, la ausencia de espacio para la experimentación y la autonomía no podrán desarrollar un campo de posibilidad de pensamiento sobre un futuro plural que esté abierto al cambio**

Ver, indignarse, denunciar y el activismo son pasos necesarios para desarrollar el objetivo de un crecimiento verde que integre la sostenibilidad ambiental con la igualdad de oportunidades para todos y los objetivos que deben plantearse en cualquier práctica relacionada con la orientación vocacional y la planificación de las nuevas generaciones.¹⁶

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

¹⁵ Soresi, Nota “L’orientamento e la progettazione professionale”, Il Mulino

¹⁶ ASvIS – Alianza Italiana para el Desarrollo Sostenible: <https://asvis.it/approfondimenti/22-3294/il-contributo-dellorientamento-allagenda-2030>

La orientación activista deberá, por tanto, abordar las causas profundas de las desigualdades, denunciando y contrarrestando de manera contundente las tendencias a simplificar las necesidades y estereotipar a las mujeres jóvenes.

Este reto se puede enfrentar potenciando en ellas la capacidad de comprender, indignarse y reaccionar ante prácticas discriminatorias de facto.

Algunos ejemplos incluyen: itinerarios de orientación y formación que las perciben como sujetos débiles o ausentes, propuestas de empleo no dignos, salarios que perpetúan la pobreza entre las trabajadoras y estilos organizativos que carecen de inclusión.

Las dinámicas discriminatorias que afectan las trayectorias profesionales de las mujeres se analizarán en la próxima sección. La exploración de estos temas será fundamental para desarrollar prácticas de orientación que activen el interés, el compromiso y la resiliencia de las jóvenes en la economía verde, así como para impulsar reformas estructurales en las políticas de formación y empleo que realmente consideren las dimensiones de la sostenibilidad social y ambiental.

3.2. La dimensión de género en el mercado laboral: el enfoque «entrar, quedarse, contar»

3.2.1. Políticas europeas

A continuación vamos a presentar las políticas europeas relacionadas con el género resumiendo los esfuerzos europeos hacia la igualdad en este sentido.

La igualdad de género¹⁷ es uno de los principios fundacionales de la Unión Europea, que a lo largo del tiempo se ha dotado de estrategias y herramientas para cerrar las brechas de género con respecto a la participación política, la salud, la educación, la participación económica y el empleo.

La Unión Europea, a partir de los Tratados, ha desarrollado un enfoque coherente sobre la igualdad de género como requisito previo para el desarrollo económico de la comunidad¹⁸.

La Comisión Europea también ha elaborado el Índice de Igualdad de Género¹⁹ con el objetivo de supervisar el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres. La herramienta, desarrollada por el EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género), consta de 6 dominios: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud.

En 2020, la Unión Europea alcanzó una puntuación de 67,9 sobre 100, aumentando sólo 4 puntos en 7 años. Esto significa que la puntuación de 100 sobre 100 se alcanzará dentro de 60 años.

Los grandes esfuerzos europeos por la igualdad de género deben, por tanto, convertirse en algo

¹⁷ The European Commission, with its Gender Equality Strategy 2020-2025, wants to create a Union where women and men, girls and boys, in all their diversity, are free to pursue their chosen path in life, have equal opportunities to thrive, and can equally participate in and lead our European society.

¹⁸ European Commission Gender Equality strategy https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

¹⁹ Openpolis Foundation “The gender equality index to monitor gaps in Europe” 2021 <https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/>

sustancial, primero y ante todo, mediante la transposición coherente y efectiva a nivel nacional y regional. Pero, lo más importante, es llevar a cabo acciones integradas que aborden las causas de la desigualdad de género.

3.2.2. El género. ¿Jaula natural de discriminación o categoría de análisis?

El género se refiere a las diferencias construidas social y culturalmente en torno a las identidades biológicas masculina y femenina. La categoría de género describe, por tanto, un proceso social que dicta normas con respecto a los cuerpos, comportamientos, actitudes y funciones sociales de mujeres y hombres.

«La sociedad en la que vivimos está organizada en torno a un orden de género entendido como un sistema de prácticas simbólicas y materiales mediante las cuales los individuos de una sociedad construyen y legitiman relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, fundamentándolas en un orden biológico y naturalmente dado».²⁰

El hecho de que los roles de género cambien con respecto al tiempo y la geografía nos permite deconstruir la percepción falaz de una causa biológica en las desigualdades de género y nos capacita para desarrollar prácticas de cambio (actividades educativas dirigidas al desarrollo de un sentido crítico y la capacidad de deconstruir estereotipos; habilidad para cuestionar los estereotipos sin dar por sentadas ciertas características solo por pertenecer a un género u otro).

Otro espacio para desarticular el proceso que lleva de las supuestas diferencias biológicas a la discriminación de género se encuentra en la comprensión de cómo la categoría de género es una práctica relacional que surge de la interacción entre individuos. Cada uno de nosotros construye modelos de género a través de nuestras interacciones cotidianas en el hogar y en el trabajo. Lo que se permite y acepta, o por el contrario, se sanciona y restringe, da forma a un sistema en el que los roles de género pueden fortalecerse o debilitarse. Por ejemplo, en el entorno laboral, un responsable de recursos humanos puede asumir que una trabajadora preferirá dedicarse a tiempo parcial tras su baja por maternidad; en el ámbito familiar, es común que se asuma que la mujer se encargará de las tareas de cuidado y enfermería porque se considera que tiene una predisposición natural hacia ellas.

La categoría analítica de género nos ofrece un enfoque de complejidad que nos permite interpretar, de manera crítica y desde múltiples perspectivas, las dinámicas sociales y económicas sin caer en simplificaciones ni en visiones androcéntricas. Nuestros modelos económicos y sociales han estado históricamente, y en parte aún lo están, impregnados de supuestos, argumentos y soluciones dirigidos a un sujeto universal que se presenta falsamente como neutro. Con frecuencia, este sujeto es un hombre, cuyas necesidades representan a unos pocos, ignorando la diversidad y las realidades de muchos.

²⁰ Gamberi, Maio, Selmi, “*Educare al genere. Spunti per una cornice interpretativa*”, from “*Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la complessità*”, quote p. 19.

Una importante contribución para desvelar este defecto epistemológico y denunciar la discriminación causada por la adopción de un tipo de masculino como sujeto universal ha sido realizada por los movimientos feministas y ecofeministas, que advierten que el verdadero cambio debe comenzar con la revisión de las relaciones de poder entre géneros, especies y ecosistemas.

Estas afirmaciones son coherentes con lo que se expuso en los párrafos anteriores en relación con la necesidad de repensar la economía tradicional y las percepciones iniciales detectadas a través de los cuestionarios y grupos focales del proyecto Women4Green.

Resumiendo, el concepto de género se configura como un proceso social en el que se definen y construyen características deseables para hombres y mujeres. Si este proceso no se comprende, desvela y problematiza adecuadamente, puede dar lugar a supuestos erróneos en cualquier práctica educativa y de orientación, incluso cuando se persigan objetivos de igualdad. Las visiones estereotipadas interiorizadas en torno al género pueden limitar desde el principio el espectro de autopercepciones futuras de las jóvenes, quienes a menudo evitan desarrollar interés y/o experiencia en áreas y carreras tradicionalmente asociadas a los hombres.

Por lo tanto, la práctica formativa y orientadora debe considerar cómo las visiones estereotipadas influyen y se entrelazan con las dimensiones tanto individuales como colectivas.

A continuación, abordaremos dos núcleos temáticos clave en relación con la trayectoria profesional de las mujeres jóvenes: el primero se centrará en los obstáculos que enfrentan para acceder a carreras formativas, y el segundo se enfocará en su permanencia dentro de los espacios profesionales y organizativos.

3.2.3. Discriminación en el acceso: La segregación formativa de género

La tendencia generalizada en todos los países europeos en las últimas décadas es la reducción de la brecha de género con respecto al acceso a la educación y la formación (Barro-Lee, 2013): Las chicas acceden y tienen más éxito que sus compañeros en la educación y la formación.²¹

Aunque las mujeres constituyen la mayoría de la población estudiantil en casi todos los países europeos, siguen ganando menos y teniendo menos oportunidades profesionales que los hombres.

Esta visible desigualdad está generada tanto por la segregación de género en las direcciones educativas como por unas organizaciones laborales caracterizadas por disparidades de valor y retribución entre los distintos perfiles laborales, como veremos en la siguiente sección.

La segregación educativa por sexos se manifiesta en la concentración de mujeres en determinadas disciplinas de humanidades, mientras que su representación en las carreras técnico-científicas, que ofrecen mayores oportunidades laborales, es notablemente inferior.

Los principales obstáculos que determinan la segregación de género en las elecciones educativas,

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

especialmente en la universidad, y el «direccionamiento» de jóvenes mujeres y hombres hacia destinos profesionales diferenciados por género, son restricciones invisibles. Estas no se basan en condiciones materiales, diferentes oportunidades económicas o normas discriminatorias, sino que pertenecen a representaciones interiorizadas, actitudes atribuidas a ambos sexos y la naturalización de roles y modelos asignados socialmente a mujeres y hombres.

Los sesgos inconscientes y las visiones estereotipadas intervienen así en la asimetría de las elecciones escolares, afectando tanto la auto percepción como la autoeficacia, así como el papel de los adultos significativos (padres, maestros, orientadores...) que, con frecuencia, actúan como «vestales del status quo», reproduciendo esta imaginaria y contribuyendo a la discriminación.

«Al cuestionar a las adolescentes sobre su experiencia escolar, siempre sorprende el peso que ejercen los estímulos y mandatos, positivos o negativos, de sus padres, maestros (particularmente del personal de orientación) o compañeros, que siempre están listos para llamarlas de vuelta, tácita o explícitamente, al destino que les asigna el principio tradicional de división. Así, muchas chicas observan que los profesores de ciencias animan y fomentan más a los chicos que a las chicas, y que los padres les aconsejan, en su propio interés, no seguir ciertas carreras consideradas masculinas.»²²

En este escenario, **las chicas tienden a perder progresivamente cada vez más confianza en las profesiones STEM**, sobre todo durante el periodo de la adolescencia, una fase en la que maduran decisiones importantes en cuanto a la elección de futuras trayectorias educativas. Intervenir, en el marco de los programas escolares, en la deconstrucción de este imaginario es crucial para representar la pluralidad de opciones educativas posibles, independientemente del género, así como para concienciar a las jóvenes sobre los estereotipos de género que afectan a las trayectorias de estudio, profesionales y vitales (B. Poggio, 2021).²³

3.2.4. Discriminación en la permanencia: Suelo pegajoso y techo de cristal

La brecha de género en las trayectorias educativas entre los campos HSS (Humanidades y Ciencias Sociales) y STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), de la que estos datos son expresión, es un fenómeno que tiene repercusiones relevantes en el mercado laboral, empezando por las **diferentes oportunidades de empleo** hasta el reconocimiento económico y el desarrollo profesional. Si el campo HSS es aquel en el que se observa un exceso de oferta de mujeres licenciadas, el campo STEM, en cambio, es aquel en el que se constata una escasez. Esta situación tiene varias consecuencias en términos de empleo, incluyendo, en particular, diferencias en los niveles salariales y en las tasas de desempleo. De hecho, **los profesionales relacionados con STEM son más solicitados por las empresas**, que también son más propensas a contratar con **contratos estables**.

²² Bourdieu, “*Il dominio maschile*”, Feltrinelli (1998), pag. 111

²³ PEARSON WEBSITE, “*Bridging the gender gap in STEM disciplines*”: <https://it.pearson.com/orientamento-softskills/appfondimenti/colmare-gender-gap-STEM.html>

Otras causas de la desigualdad entre hombres y mujeres deben investigarse en las dinámicas organizativas que caracterizan a los entornos profesionales que no son en absoluto neutros en cuanto al género.

A pesar de los importantes cambios que han caracterizado las orientaciones y los comportamientos laborales de las mujeres y los hombres en las últimas décadas (aumento de la escolarización y de la fuerza laboral femenina) y de la difusión de políticas y normativas para fomentar la igualdad, persiste la segregación horizontal (presencia femenina en sectores mal pagados) y vertical (dificultad para ascender) por género en el mercado laboral.

Si la socialización de género afecta el ámbito de posibilidades de futuro y las elecciones educativas de las jóvenes, la cultura y las prácticas de género (Gherardi y Poggio, 2003) que caracterizan los contextos laborales y respaldan una variedad de símbolos, valores, normas y narrativas reproducen las diferencias entre hombres y mujeres. Así, el género no es externo a los lugares de trabajo, sino que está integrado en las propias organizaciones a través de patrones de gestión organizacional y procesos laborales, creando desigualdades que son difíciles de abordar²⁴.

3.2.5. Mujeres y la economía verde

La encuesta de grupos focales de W4G muestra cómo, muy a menudo, la imagen de las mujeres está ausente o es marginal en las representaciones de modelos económicos exitosos. De hecho, la retórica de las economías contemporáneas lucha por reconocer esos recursos humanos y naturales de los cuales se sostiene mediante la explotación de trabajo mal remunerado o no remunerado y el daño irreversible a los ecosistemas.

Esta suposición es el punto de partida para los Movimientos Ecofeministas, que surgen de la necesidad de superar la visión extractivista y de crecimiento ilimitado de la economía marrón, y de volver a situar la noción de economía en un concepto más amplio de un conjunto de actividades humanas que satisfacen las necesidades humanas y sustentan el mundo natural (Shiva, 2005).

La propuesta ecofeminista, en línea con lo expuesto en los párrafos anteriores, describe una economía ecológicamente sostenible en la que los patrones de trabajo y consumo se vuelven sensibles al ciclo de vida humano y natural, donde el trabajo puede ser ese conjunto de actividades necesarias para mantener la existencia humana de maneras que no agoten ni exploten el entorno natural y animal.

Según M. Mallori, profesora de la Universidad de Northumbria, *«Para una economía política ecofeminista, una agenda verde debe ser también una agenda feminista; de lo contrario, la economía verde—incluso cuando adopta la posición más radical sobre sostenibilidad—quizás resuelva el problema del crecimiento insostenible, pero aún termina por reforzar la desigualdad de género inscrita en las economías más sostenibles»*.

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

3.2.6. La importancia de los estudios de género en la orientación laboral

Para que cualquier avance en términos de igualdad de oportunidades sea sustancial, es necesario definir cómo debe ser una práctica educativa y orientadora sensible al género, entendida como una dimensión indispensable y no como un corolario para activar a las mujeres jóvenes hacia la economía verde. La educación de género es el conjunto de comportamientos, acciones y atenciones que se implementan a diario, más o menos intencionadamente, por aquellos que tienen responsabilidades educativas en relación con la experiencia de género, los roles de género y las relaciones de género ²⁵.

La práctica formativa, educativa y de orientación sensible al género debe constar, por tanto, de 2 fases: una fase inicial mayéutica en la que se pongan de manifiesto las representaciones estereotipadas y, posteriormente, se deconstruyan a través del diálogo entre diferencias y ejemplos «discordantes»; y una segunda fase en la que la perspectiva del cambio entre mediante la experimentación con nuevos escenarios y la educación en el deseo y la autoconciencia.

Las intervenciones formativas y de orientación deseadas para combinar la orientación, la economía verde y la igualdad de oportunidades son:

- Dar efectividad a los objetivos de la economía verde y sustancialidad a las normas europeas sobre igualdad de género,
 - Contrarrestar la segregación formativa,
 - Desarrollar contextos laborales capaces de atraer, retener y potenciar la contribución de todas y todos.
- Estas intervenciones deberán producir un cambio real en las culturas de género y económicas dominantes, es decir, en los arreglos de valor y normativos que regulan, dentro de las organizaciones, las relaciones de poder entre géneros, especies y ecosistemas.

A continuación veremos cómo la definición de sostenibilidad puede encapsular este esfuerzo integrado.

3.3. Sostenibilidad: una definición integrada

La definición de sostenibilidad puede lograr una síntesis al cerrar este primer capítulo, integrando los diversos aspectos (ambientales, sociales y económicos) que son inseparables, indivisibles e interdependientes. Esta integración nos permitirá entender la sostenibilidad como un concepto holístico que abarca todas estas dimensiones²⁶.

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Se refiere a todos aquellos factores que permiten mantener intacto el ecosistema de la Tierra, respetando el medio ambiente y preservando la calidad y la reproducibilidad de los recursos.

SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA (o DE GOBERNANZA)

Se define por la capacidad de generar empleo e ingresos para el sustento de la población.

²⁵ Leonelli, Corso: “*Educare alla parità di genere*”, Materiales de formación del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Trento

²⁶ SORESI, NOTA “*L’orientamento e la progettazione professionale*”, Il Mulino, 2020

SOSTENIBILIDAD SOCIAL

Se refiere a la distribución equitativa de costos y beneficios que resulta de la forma en que los humanos gestionan el medio ambiente.

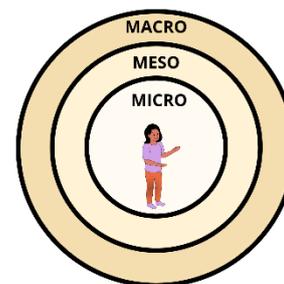
Por lo tanto, una palanca estratégica y necesaria para lograr la sostenibilidad es la educación y la concienciación cultural adecuadas para desarrollar la conciencia y la participación de todos.

4. Trayectorias operativas y metodológicas

4.1. Trayectoria metodológica de las jóvenes: nivel micro, meso y macro

Las tres dimensiones del proceso de aprendizaje: **micro, meso** y **macro**.

El proceso de aprendizaje destinado a activar el interés y la participación de las jóvenes en la economía verde puede representarse a través de la categorización sociológica de las dimensiones micro, meso y macro, las cuales están **interconectadas** y se **influyen mutuamente**. Así, no se trata de un proceso lineal; cada dimensión apoya y enriquece a las demás, y es fundamental que las jóvenes reflexionen sobre cada uno de estos niveles.



A continuación, exploraremos en detalle qué se entiende por micro, meso y macro, así como los resultados y logros esperados en cada uno de estos niveles. También presentaremos ejemplos de actividades que fomenten este proceso de aprendizaje.

La dimensión MICRO describe la dimensión individual.

En esta dimensión, las jóvenes deben cultivar la autoconciencia sobre sus propias aptitudes, deseos y capacidades. Es fundamental desarrollar habilidades de autoevaluación y fomentar una autopercepción positiva. Durante esta fase, es esencial que surjan y se expresen verbalmente las opiniones estereotipadas relacionadas con las elecciones profesionales, especialmente aquellas que limitan su percepción personal sobre lo que pueden o no pueden hacer por el hecho de ser mujeres. Aquí, las jóvenes aprenderán que estas creencias estereotipadas son obstáculos a su propia libertad.

El proceso de aprendizaje debe dedicar el tiempo y las herramientas adecuadas a esta dimensión, facilitando la autorreflexión personal acompañada. Por ejemplo, al finalizar un curso que incluya una visita a una empresa o una entrevista con un profesional de la economía verde, es importante que las jóvenes se tomen un tiempo para la autorreflexión individual y el debate con un mentor. Durante esta reflexión, se pueden utilizar herramientas que fomenten el desarrollo de la autoconciencia. En este sentido, el enfoque ADVP (*Activation du Développement Vocationnel et Personnel*), que abordaremos con más detalle en el próximo capítulo, ofrece herramientas valiosas para organizar el pensamiento y comprender mejor los propios intereses al final de actividades experienciales como las mencionadas anteriormente.

La dimensión MESO actúa como un puente entre las dimensiones individual y sistémica,

centrándose en las relaciones que se establecen en la familia, entre pares, en la sociedad y en el contexto global.

En esta dimensión, las jóvenes deben cultivar las habilidades necesarias para expresarse con libertad y encontrar su lugar en el mundo, alineando sus competencias y deseos. Durante esta etapa, la autoconciencia y el reconocimiento de sus capacidades se relacionan con su entorno social, abarcando la familia, las amistades, la escuela y el ámbito laboral.

Es esencial fomentar la asertividad, la proactividad, el liderazgo, así como la habilidad para trabajar en equipo y resolver problemas complejos de manera colaborativa. En este proceso, es crucial deconstruir estereotipos y visiones limitantes a través de un análisis crítico y un diálogo enriquecedor que valore la diversidad.

Para facilitar este desarrollo, se pueden diseñar actividades en las que grupos de chicas trabajen juntas para idear pequeños proyectos con un impacto tangible en la economía verde. El enfoque del pensamiento de diseño, que se explicará más adelante, puede potenciar la autoestima y la autoconfianza, ayudando a las jóvenes a percibir la economía verde como una realidad accesible y cercana a sus experiencias cotidianas, al tiempo que promueve la colaboración y las habilidades creativas en equipo.

La dimensión MACRO abarca la dimensión ecológica de los fenómenos económicos, sociales e institucionales en su conjunto.

En esta dimensión, las mujeres jóvenes deben adquirir un profundo conocimiento del sistema europeo relacionado con la economía verde, al tiempo que experimentan las competencias verdes asociadas. Es fundamental que se involucren en sectores económicos vinculados a la economía verde que se alineen con sus intereses y habilidades, para comprender y desarrollar las competencias necesarias, así como para trabajar junto a mujeres profesionales activas en estos campos.

Las jóvenes en esta dimensión aprenderán a identificar las actividades económicas que favorecen la economía verde y a distinguirlas de aquellas que continúan arraigadas en la economía marrón. También desarrollarán la capacidad de reconocer lugares de trabajo inclusivos desde la perspectiva de género y entenderán cómo pueden contribuir, a través de sus comportamientos individuales, a promover esa inclusión. Serán conscientes de sus derechos laborales y de las dinámicas que alimentan la discriminación, como la segregación educativa, la segregación laboral, el techo de cristal

²⁷ y el suelo pegajoso²⁸).

²⁷ Según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, el techo de cristal son «*los obstáculos artificiales y las barreras invisibles que impiden el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de toma de decisiones de alto nivel en una organización, ya sea pública o privada y en cualquier ámbito.*»

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

²⁸ Según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, el suelo pegajoso es una «*expresión utilizada como metáfora para señalar un modelo de empleo discriminatorio que mantiene a los trabajadores, principalmente a las mujeres, en los puestos más bajos de la escala laboral, con escasa movilidad y barreras invisibles para la promoción profesional.*»

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

Las actividades adecuadas en esta fase son las actividades de observación del trabajo basadas en la experiencia, en las que las chicas pueden pasar periodos medios o largos en estrecho contacto con profesionales de la economía verde, viviendo en el contexto organizativo y estudiando el impacto socioambiental de las empresas.



4.2. Algunas posibles trayectorias operativas y metodológicas

4.2.1. Mentoría Competente

Desarrollar una comunidad educativa consciente y competente ante los retos globales significa aumentar las oportunidades para que las jóvenes encuentren adultos de referencia significativos y funcionales en su proceso de crecimiento y planificación futura. Ampliar la diversidad de modelos autorizados y de confianza puede estimular procesos de activación y autodeterminación hacia caminos inexplorados, sostenibles y equitativos.

Por lo tanto, es crucial que quienes están involucrados en la formación y orientación se actualicen de manera multidisciplinaria y sean capaces de fomentar un compromiso con futuros de sostenibilidad social y medioambiental.

Debemos evitar recurrir a viejos patrones de interpretación del mundo laboral, para no arriesgarnos a perpetuar un statu quo insostenible desde las perspectivas económica y de género.

Dado que los formadores están en contacto con mucha gente cada día, tienen el potencial y la posibilidad de actuar como importantes multiplicadores de desarrollos e ideas sostenibles. Para apoyar la transición de una economía marrón a una economía verde, enumeramos algunos retos que la mentoría competente debería abarcar

- Empezando por una misma al ser más consciente de los propios puntos de vista estereotipados relacionados con el género y la economía, para poder reconocerlos y gestionarlos en la relación educación/orientación.
- Saber estimular la curiosidad y el sentido crítico planteando ejemplos de ecoimpostura y proponiendo cambios de perspectiva significativos
- Adquirir un enfoque de género como competencia transversal en el trabajo diario
- Dar coherencia entre el contenido y el lenguaje utilizado en los informes educativos/de orientación
- Hacerse cargo de las transformaciones y complejidades de las identidades individuales y los contextos socioeconómicos, rechazando las visiones simplistas y lineales y favoreciendo, en cambio, visiones multidisciplinares y circulares del futuro²⁹
- Fomentar las opciones laborales y profesionales teniendo en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible
- Cultivar el compromiso y la activación en primera persona en cada uno de los contextos (micro-meso y macro) de forma integrada y coherente

4.2.2. Empoderamiento con grupos de chicas

Como hemos visto anteriormente, diversos estudios organizativos demuestran que en entornos tradicionalmente considerados masculinos, como STEM, las chicas tienden a automarginarse, exigiéndose y experimentando menos que sus compañeros.

Por ello, resulta útil proponer actividades dirigidas a grupos de chicas, fomentando un entorno formativo que permita mayor libertad de expresión. Estos itinerarios deberían incluir, en una primera parte, un enfoque mayéutico que saque a la luz inseguridades, percepciones y estereotipos que limitan la posibilidad de comprometerse con lo nuevo. En una segunda parte, se promovería la experimentación y el cultivo conjunto de habilidades, intereses y pasiones que puedan contribuir a la economía verde.

Es crucial, a través de la práctica experiencial en grupo, compartir cómo los errores forman parte del proceso de aprendizaje y del desarrollo del autoconocimiento. El trabajo en grupo puede complementarse eficazmente con reuniones individuales para personalizar y reflexionar sobre el propio camino de orientación.

Los temas a abordar podrían incluir los retos de la Agenda 2030, los derechos y la igualdad de oportunidades, el trabajo decente, la relación entre dinero y felicidad, y el diseño de retos personales y globales. En el contexto del proyecto Women4Green, se han creado comunidades tanto en línea³⁰ como locales.

²⁹ SORESI, NOTA “L’orientamento e la progettazione professionale”, Il Mulino, 2020

³⁰ Comunidad Women4Green en Instagram: https://www.instagram.com/women4green_community/

4.2.3. Potenciar la visibilidad

Es fundamental proponer y difundir ejemplos diversos y no estereotipados de mujeres activas en la economía verde, con el fin de facilitar una autoimagen futura positiva. Por un lado, las mujeres en este sector suelen estar infrarrepresentadas o estereotipadas en la retórica pública y mediática; por otro, se emplea un lenguaje masculino que se considera erróneamente como «universal».

Por lo tanto, es esencial presentar modelos variados en los que las mujeres puedan reconocerse, destacando los múltiples roles que desempeñan en el desarrollo sostenible. Esto no solo enriquece la narrativa, sino que también empodera a las jóvenes para que se vean a sí mismas como agentes de cambio en la economía verde.

4.2.4. Actividades experienciales

Es esencial proponer actividades que permitan experimentar la economía verde, como talleres, experimentos, simulaciones, observación del trabajo, trabajo de campo e investigación. Estas experiencias acercan el tema a la vida cotidiana de las chicas y a su «sentido de la utilidad». Al ofrecer una variedad de actividades profesionales, buscamos ampliar su conocimiento sobre las distintas profesiones, desafiando visiones estereotipadas o simplistas.

Es fundamental mostrar cómo los empleos verdes pueden mejorar la vida cotidiana, tanto a nivel individual como colectivo. A través de estas experiencias y relaciones, las jóvenes adquirirán las competencias necesarias para interpretar el mundo desde perspectivas integradas, fomentando así la conciencia, la independencia y la autonomía, habilidades que serán valiosas en diversos ámbitos y profesiones.

4.2.5. Tareas auténticas

Las tareas auténticas se definen como actividades de aprendizaje que fomentan la investigación, el debate, la organización y la resolución de problemas en contextos simulados o en situaciones del mundo real, todo ello realizado en pequeños grupos. Estas tareas permiten a las alumnas acercarse al contenido de manera significativa, enfrentándose a experiencias desafiantes que se abordan colectivamente, donde se valoran y comparten las destrezas, intereses y habilidades de cada integrante.

El conocimiento se construye a través de la interacción grupal en un contexto específico, fomentando el compromiso de todas mediante la activación de la motivación intrínseca. En lugar de ofrecer un camino predeterminado para resolver problemas, las tareas auténticas brindan al grupo la oportunidad de generar soluciones diversas, considerar los errores como pasos necesarios en el proceso de aprendizaje y desarrollar un razonamiento colectivo.

Se prioriza el trabajo mental compartido sobre el rendimiento individual, integrando el conocimiento simbólico con experiencias reales, concretas y manipulables. Esta metodología no solo activa a las jóvenes en contextos que requieren la participación de todas, sino que también acerca temas que pueden parecer lejanos a su vida cotidiana, estimulando así su motivación y compromiso.

4.2.6. ADVP - Activation du developpement vocationnel et personnel

Las actividades experienciales deben ir asociadas a espacios de autorreflexión personal a través de herramientas que permitan organizar la información recabada, evaluarla en función de los propios valores e intereses y diseñar opciones de futuro coherentes. En este sentido, una metodología utilizada en diferentes contextos operativos es la de A.D.V.P (*Activation du Développement Vocationnel et Personnel*)³¹ que permite, a través de 4 etapas del proceso (exploración, cristalización, especificación y realización), acompañar el proceso de diseño y elección. El cuadro siguiente puede describir un esquema de ese diseño³²:

Tarea evolutiva ADVP	Etapas del proceso de maduración profesional	Objetivos
Exploración	Descubrir	<ul style="list-style-type: none"> – descubrir que hay, en el contexto inmediato problemas que resolver y tareas que realizar – reunir una gran cantidad de información sobre el medio ambiente y sobre una misma: disponer de un repertorio diverso de información. – reunir una gran cantidad de información sobre el medio ambiente y sobre una misma: disponer de un repertorio diverso de información. – obtener información de difícil acceso y inusual en relación con el propio entorno sociocultural
Cristalización	Clasificación	<ul style="list-style-type: none"> – dar sentido a los propios logros – encontrar constantes dentro de numerosas experiencias; – organizar el propio estudio teniendo en cuenta los elementos de la identidad personal
Especificación	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> – clasificar según las necesidades y los valores de importancia – encontrar posibles soluciones coherentes con los propios valores y necesidades – decidir integrando todos los elementos considerados
Realización	Experimentación	<ul style="list-style-type: none"> – planificar las etapas de la decisión – anticipar y prevenir las dificultades con intervenciones

³¹ Pelletier, Noiseux and Bujold - Universidad Laval, Quebec (Canadá), 1970.

³² Cappuccio - Universidad de Palermo, “*La Metodologia dell’Activation du développement vocationnel et professionnel per un’educazione inclusiva nella scuola secondaria di primo grado*”, 2016

	n	adecuadas – formular opciones de sustitución
--	---	---

El ADVP se utiliza en las prácticas de orientación laboral para sacar a la luz las aptitudes e intereses de cada persona y priorizarlos para la planificación personal y profesional.

A continuación ofrecemos un ejemplo de aplicación del ADVP a la orientación laboral:

1. **DESCUBRIR:** Exploro todos los entornos laborales que requieren esa competencia específica que tengo;
2. **CLASIFICACIÓN:** Clasifico los entornos de trabajo que he encontrado según criterios (por ejemplo, horas de trabajo, visión, etc.)
3. **EVALUACIÓN:** Evalúo los entornos de trabajo en función de mis intereses/valores y establezco prioridades
4. **EXPERIMENTACIÓN:** Planifico qué hacer y tomo decisiones que luego volveré a evaluar.

4.2.7. Pensamiento de diseño

El proceso del pensamiento de diseño (DT)³³ es también una metodología eficaz para abordar los retos de la economía verde y el desarrollo sostenible partiendo del trabajo en grupo.

Es uno de los métodos más eficaces para encontrar soluciones, ya que permite identificar lo que es deseable desde la perspectiva del grupo destinatario, combinando creatividad con habilidades de resolución de problemas. Por ejemplo, las mujeres jóvenes pueden participar en un proceso de diseño centrado en el ser humano para abordar desafíos como: «¿Cómo podemos reducir los estereotipos de género en el entorno laboral?» o «¿Cómo podemos aumentar la presencia de mujeres jóvenes en empleos verdes?».

Concretamente, este proceso creativo consta de 5 etapas:

1. **Empatizar (Emphatize).** Esta etapa consiste en lograr una comprensión amplia y profunda del problema observando, investigando, entrevistando, comprometiéndose y empatizando con las personas para comprender de forma exhaustiva y analítica cuáles son sus experiencias, motivaciones, formas de pensar y de actuar. En esta fase, los diseñadores también deben encontrar significado e información en lo «no dicho» o lo «tácito».
2. **Definir (Define).** En esta fase, los diseñadores analizan la información recopilada durante la fase de «Empatizar», identificando tendencias, organizando y sintetizando los datos para encontrar los problemas principales. Para mantener el enfoque centrado en la persona, los diseñadores deben definir ese problema como una afirmación o una pregunta desafiante.

³³ IDEO - DESIGN THINKING website <https://designthinking.ideo.com/>

3. **Idear (Ideate).** En esta etapa, después de comprender a fondo a la «persona» (o usuarios, o grupo objetivo), sus necesidades y el desafío a abordar, los diseñadores comienzan a generar ideas, a pensar «fuera de la caja», formulando hipótesis sobre soluciones al «desafío» (o declaración del problema) definido.

4. **«Prototipado» (Prototype).** En esta fase, el equipo de diseño elabora una versión a escala reducida del producto o el prototipo de un servicio. Aquí el objetivo del diseñador es identificar la mejor solución posible.

5. **Probar (Test).** Las pruebas de los prototipos deben ser compartidas y evaluadas tanto dentro del equipo como en un grupo de personas que coincidan con el grupo objetivo, fuera del equipo de diseño. En esta etapa, basándose en las experiencias de los usuarios, las soluciones son aceptadas, rechazadas, mejoradas y «vuelven a probarse» en un proceso cíclico a través de las etapas 4 y 5. El método del pensamiento de diseño es un enfoque muy útil también para crear talleres de orientación laboral.

4.2.8. Material de aprendizaje electrónico

El aprendizaje en línea puede incluirse en la lista de herramientas debido a la evolución actual de las ofertas de formación y educación, así como de los medios para transmitir contenidos y conocimientos. En el contexto del proyecto Women4Green, se ha desarrollado un material de aprendizaje específico con el objetivo de orientar a las mujeres jóvenes hacia la exploración de la economía verde, la igualdad de género, las habilidades y competencias verdes, y, por último, los empleos verdes.³⁴

Este material de aprendizaje puede consultarse y estudiarse de forma autónoma, y el tiempo de aprendizaje es muy flexible, lo que garantiza que las personas puedan adquirirlo a un ritmo adecuado a sus necesidades individuales.

³⁴ You can find learning materials on Women4Green website and the link is in the introduction of this document.

5. Herramientas de evaluación

A continuación proponemos, distinguidos por destinatarios de las herramientas de evaluación validadas por FISPPA - Departamento de Filosofía, Sociología, Pedagogía y Psicología Aplicada y La.R.I.O.S. - Laboratorio de Investigación e Intervención para la Orientación a la Elección. Invitamos a los lectores a ponerse en contacto con Jonathan Cooperativa Sociale como socio del proyecto responsable de los resultados de este proyecto (los contactos se incluyen en la contraportada de este documento) o con La.R.I.O.S. - Laboratorio de Investigación e Intervención para la Orientación a la Elección³⁵ para solicitar más información sobre estas herramientas.

Estas herramientas también son valiosas para desarrollar la microplanificación de actividades, basándose en los estímulos operativos y metodológicos presentados en el capítulo anterior.

5.1. Evaluación del diseño de la orientación

Herramienta 0 - ¿Qué grado de confianza tengo en mis competencias profesionales? (L. Note & S. Soresi, 2007)

Este instrumento evalúa las creencias de autoeficacia de los profesionales en relación con su competencia profesional. El cuestionario está compuesto por 23 elementos distribuidos en tres factores:

Creencias de autoeficacia sobre las propias competencias profesionales (10 elementos; por ejemplo, «Confío en mi capacidad para utilizar herramientas específicas que analicen las dificultades de las personas con las que trabajo»; $\alpha = 0,87$),

Creencias de autoeficacia respecto a la capacidad de establecer relaciones positivas con los colegas (5 elementos; por ejemplo, «Soy capaz de construir relaciones positivas con mis compañeros de trabajo»; $\alpha = 0,70$),

Creencias de autoeficacia en relación con la habilidad para tratar con personas en situación de dificultad (5 elementos; por ejemplo, «Me considero capaz de aplicar técnicas de intervención específicas para gestionar comportamientos inadecuados de las personas con las que trabajo profesionalmente»; $\alpha = 0,78$).

Se solicita a los encuestados que indiquen en qué medida se sienten capaces de llevar a cabo una tarea profesional utilizando una escala Likert de 7 puntos, donde 1 significa «*en absoluto*» y 7 significa «*perfectamente*».

³⁵ La.R.I.O.S. - Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte (Laboratorio de Investigación e Intervención para la Orientación de la Elección - Universidad de Padua: <http://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/>)

Herramienta 1 - Pensamientos, sentimientos y acciones sobre lo que no va como debería (Ginevra et al., en revisión)

El cuestionario evalúa la propensión al activismo en el contexto de la sostenibilidad ambiental y social en actividades de orientación profesional y diseño de carreras. Consta de 16 elementos agrupados en tres factores:

El **Componente cognitivo** (6 elementos) mide la inclinación a considerar las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad social y ambiental como relevantes y valiosas. Por ejemplo, una de las afirmaciones es: «Es importante e interesante intentar comprender las consecuencias de la discriminación y la falta de respeto por los derechos» ($\alpha = .90$).

El **Componente emocional** (4 elementos) evalúa la propensión a experimentar emociones de esperanza e indignación ante situaciones amenazantes o discriminatorias que afectan al medio ambiente. Un ejemplo de elemento es: «Me siento incómoda cuando soy testigo de la indiferencia ante la opresión, la violencia y la arrogancia» ($\alpha = .78$).

El **Componente conductual** (6 elementos) examina la disposición a llevar a cabo acciones de activismo relacionadas con la sostenibilidad social y ambiental. Por ejemplo: «Firmo peticiones, manifiestos y llamadas a la acción (p. ej., change.org)» ($\alpha = .89$).

Se solicita a las encuestadas que indiquen en qué medida cada elemento refleja su forma actual de pensar, sentir y comportarse en relación con temas centrados en las personas, la sociedad y el medio ambiente, tales como la injusticia y las amenazas al entorno y a la dignidad humana. Las participantes deben expresar sus opiniones utilizando una escala Likert de 5 puntos, donde *1* significa «No describe apenas mis pensamientos, sentimientos y comportamiento» y *5* indica «Describe perfectamente mis pensamientos, sentimientos y comportamiento».

5.2. Evaluación del cambio en mujeres jóvenes

Herramienta 1 - Pensamientos, sentimientos y acciones hacia lo que no va como debería (Ginevra et al., en revisión).

Véase la herramienta 1 en el párrafo anterior.

Herramienta 2 - Inventario de capacidades de adaptación profesional (Savickas & Profeli, 2012)

Esta herramienta evalúa la adaptabilidad profesional como un constructo de orden superior que integra cuatro recursos psicosociales clave para gestionar el desarrollo profesional: preocupación, control, curiosidad y confianza. La escala consta de 24 elementos distribuidos en cuatro subfactores, cada uno con 6 elementos:

Preocupación (por ejemplo, «Reflexionar sobre cómo será mi futuro»; $\alpha = 0,83$),

Control (por ejemplo, «Asumir la responsabilidad de mis acciones»; $\alpha = 0,74$),

Curiosidad (por ejemplo, «Explorar diferentes maneras de hacer las cosas»; $\alpha = 0,79$),

Confianza (por ejemplo, «Resolver problemas»; $\alpha = 0,85$).

Se invita a las participantes a calificar el grado en que han desarrollado estas capacidades utilizando una escala del 1 al 5, donde 1 indica «no fuerte» y 5 «muy fuerte».

El instrumento ha sido validado en varios idiomas, incluyendo italiano (Soresi, Nota y Ferrari, 2012), inglés (Porfeli y Savickas, 2012), alemán (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch y Rossier, 2013) y turco (Buyukgoze-Kavas, 2014).

Herramienta 3 - El futuro está a la vuelta de la esquina... ¿qué nos depara? (Santilli et al., en revisión).

Esta escala evalúa la tendencia a considerar los desafíos sistémicos que afectan al desarrollo sostenible en las decisiones profesionales individuales. Consta de 17 elementos, cada uno relacionado con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030. Estos elementos se agrupan en un factor de segundo orden y cuatro factores de primer orden:

Social/Salud (2 elementos, $\alpha = 0,70$);

Medio Ambiente/Naturaleza (6 elementos, $\alpha = 0,91$);

Derechos Humanos y Desarrollo Económico Equitativo (6 elementos, $\alpha = 0,75$);

Política y Democracia (2 elementos, $\alpha = 0,79$).

Se pregunta a cada participante en qué medida cree que cada uno de estos objetivos puede influir en su futuro profesional. Por ejemplo, un elemento podría ser: «En el futuro, seguramente habrá mucho por hacer para garantizar el empleo y el trabajo digno para todos... ¿Cómo podría afectar este tema a tu trayectoria profesional?». Los participantes deben expresar su opinión utilizando una escala Likert de 5 puntos, donde 1 significa «muy poco» y 5 «mucho».

6. Conclusiones

Para desarrollar prácticas efectivas de orientación y activación de las mujeres jóvenes en contextos relacionados con la economía verde y el desarrollo sostenible, es fundamental adoptar un enfoque ACTIVO que profundice en los contextos socioeconómicos globales de manera multidisciplinar, desafiando así un statu quo anacrónico y ya insostenible.

Los mentores, formadores y orientadores profesionales deberían plantear preguntas como: «¿Qué prioridades globales desea abordar a través de su compromiso cívico y sus actividades profesionales?» De esta manera, se puede fomentar el compromiso a través de la experimentación y la experiencia.

Para concluir, citamos al Papa Francisco:

*"Así, cerramos el círculo. Los impactos ambientales, las desigualdades económicas y los derechos humanos fundamentales son las tres dimensiones interconectadas de la compleja crisis socioambiental que enfrentamos en la actualidad. Las vías para abordar esta crisis requieren un enfoque integral que no solo combata la pobreza, sino que también devuelva la dignidad a los excluidos y cuide de la naturaleza simultáneamente."*³⁶

³⁶ LANZAVECCHIA, TELATIN "Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro", Soresi & Bertagna (2021)

7. Bibliografía, sitografía y recursos

- **ANPAL** *Le competenze verdi*, Unioncamere (2017)
- **ASvIS – Italian Alliance for Sustainable Development**
<https://asvis.it/approfondimenti/22-3294/il-contributo-dellorientamento-allagenda-2030>
- **BIEMME I., LEONELLI S.** *Gabbie di genere*, Rosenberg & Sellier (2016)
- **BOURDIEU P.** *Il dominio maschile*, Feltrinelli (1998)
- **CACCIARI P.** *Il Sol dell'avvenire e l'avvenire del Sole*, Granello di Sabbia n.42 (2019)
- **CAPPUCCIO G.** *La Metodologia dell'Activation du développement vocationnel et professionnel per un'educazione inclusiva nella scuola secondaria di primo grado*, University of Palermo (2016)
- **CASTOLDI M.** *Compiti autentici. Un nuovo modo di insegnare e apprendere*, Formazione Docenti
- **CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training**
<https://www.cedefop.europa.eu/>
- **DA CORTÀ FUMEI M.** (a cura di) *Formare alle differenze nella complessità. Generi e alterità nei contesti multiculturali*, Franco Angeli (2009)
- **DI MARCO L.** *Crescita Sostenibile nel 2022: un'agenda oltre il pil per l'Ue* – Europe and Agenda 2030 Rubrica - Asvis (2021)
- **EARTH OVERSHOOT DAY** website <https://www.overshootday.org/>
- **ESCO European Skills, Competences, Qualifications and Occupations taxonomy:**
<https://esco.ec.europa.eu/en>
- **EUROPEAN COMMISSION**
 - *Gender Equality Strategy 2020-2025:* <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/>
 - *New taxonomy of skills for the green transition:* <https://ec.europa.eu/newsroom/empl/items/741088/en>
- **EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY Thesaurus** <https://eige.europa.eu/thesaurus/>
- **EUROSTAT Encyclopedia of European statistics** <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>
- **FONDAZIONE SYMBOLA** *Rapporti Green Italy* (2020, 2021, 2022): <https://www.symbola.net/>
- **GAMBERI, MAIO M. A., SELMI G.** *Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la complessità*, Carrocci (2010)
- **GELISO T., GISOTTI M.** *100 green jobs per trovare lavoro: guida alle professioni sicure, circolari e sostenibili*, Edizioni Ambiente (2019)
- **IDEO - DESIGN THINKING** website <https://designthinking.ideo.com/>
- **ILO-UNEP** International Labour Organization <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- **INDEX MUNDI** Resources on global statistics pertaining to sustainable development/greenwashing/ cause-effect relationships: www.indexmundi.com
- **InGENERE – Data, policies, gender issues website** <https://www.ingenere.it/articoli/per-agenda-verde-femminista>
- **La.R.I.O.S. - Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte** (Laboratory of Research and Intervention for Choice Orientation – University of Padova:

- <http://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/>
- **LANZAVECCHIA A., TELATIN M.** *Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro*, S. Soresi & Bertagna(2021)
 - **LEONELLI S.** *Corso: Educare alla parità di genere*, Training materials from the Center for Gender Studies - University of Trento (2016)
 - **NOTA L. E SORESI S.** *Il contributo dell'orientamento all'Agenda 2030*, University of Padova (2018)
 - **OPENPOLIS FOUNDATION and CON I BAMBINI FOUNDATION** *Quanto incide la segregazione di genere nei percorsi di istruzione* (2022)
<https://www.openpolis.it/quanto-incide-la-segregazione-di-genere-nei-percorsi-di-istruzione/>
 - **OPENPOLIS FOUNDATION** *The gender equality index to monitor gaps in Europe* (2021)
<https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/>
 - **PELLETIER D., NOISEUX G., BUJOLD C.** University of Laval - Canada (1970)
 - **PEARSON WEBSITE** *Bridging the gender gap in STEM disciplines*
<https://it.pearson.com/orientamento-softskills/approfondimenti/colmare-gender-gap-STEM.html>
 - **POGGIO, TUSELLI A.** *Colmare il gender gap nelle discipline STEM*, Pearson (2020)
 - **RAWORTH K.** *L'economia della ciambella: sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo*, Edizioni Ambiente, (2017)
 - **RAWORTH K.** *A healthy economy should be designed to thrive, not grow* - Ted Talk 2018:
https://www.ted.com/talks/kate_raworth_a_healthy_economy_should_be_designed_to_thrive_not_grow?
 - **SIR – Agenzia d'informazione Nobel per l'economia: Zamagni (Pass) - premiati tre studiosi impegnati nella lotta alle povertà e alle disuguaglianze sociali** (2019)
<https://www.agensir.it/quotidiano/2019/10/14/nobel-per-leconomia-zamagni-pass-premiati-tre-studiosi-impegnati-nella-lotta-alle-poverta-e-alle-disuguaglianze-sociali/>
 - **SORES S., NOTA L.** *L'orientamento e la progettazione professionale*, Il Mulino (2020)
 - **UNEP United Nations Environment Programme** *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable and Poverty Eradication – A Synthesis for Policy Makers* (2011) www.unep.org/greeneconomy
 - **WOMEN FOR GREEN**
 - **Project website:** <https://women4green.eu/>
 - **Community on Instagram:** https://www.instagram.com/women4green_community/
 - **Catalog of green skills in Austria, Italy, Sweden and Turkey (2022):**
<https://women4green.eu/open-educational-resources/>
 - **WORLD RESOURCES INSTITUTE - Forest Cover Analyzer:** <https://www.wri.org/data/forest-cover-analyzer>



 women4green.eu



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



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

© 2021–2024, Women4Green