



DIDAKTISKT KONCEPT

Projektresultat 2

PROJEKTNUMMER

2021-1-AT01-KA220-DU-000034217

FÖRFATTARE

JONATHAN COOPERATIVA SOCIALE

Sammanfattning

1. Introduktion	3
2. Den gröna ekonomin mellan potentiella och kritiska frågor	5
2.1. Grön ekonomi, yrken och färdigheter: det senaste	5
2.1.1. Grön ekonomi	5
2.1.2. Europeisk politik	5
2.1.3. Gröna ekonomiska sektorer	6
2.1.4. Gröna färdigheter	7
2.2. Karriärvägledare och utbildningsanordnares uppfattning om den gröna ekonomin. En kvalitativ analys.	8
2.3. Den gröna ekonomin mellan potentiella och kritiska frågor	9
2.3.1. Vikten av ett paradigmskifte: från den bruna till den gröna ekonomin.....	9
2.3.2. Greenwashing och relationer mellan orsak och verkan.....	10
2.3.3. För en ny syn på ekonomin	11
3. Karriärval, kön och hållbarhet - tre oundvikliga faktorer.....	12
3.1. För ett "aktivistisk" karriärval. Vad bör karriärvalen handla om under tjugohundratalet?..	12
3.2. Jämställdhetsdimensionen på arbetsmarknaden: tillvägagångssättet "Komma in, vara kvar, räknas".....	13
3.2.1. Europeisk politik	13
3.2.2. Kön. Naturlig bur av diskriminering eller kategori av analys?.....	14
3.2.3. Diskriminering i tillgänglighet: Formativ könssegregering	15
3.2.4. Diskriminering i beständighet: klibbiga golv och glastak	16
3.2.5. Kvinnor och grön ekonomi	17
3.2.6. Betydelsen av genusvetenskapliga studier i yrkesvägledning.....	18
3.3. Hållbarhet: en integrerad definition	18
4. Operativa och metodologiska banor	20
4.1. Metodisk väg för unga kvinnor: mikro-, meso- och makronivåer	20
4.2. Några möjliga operativa och metodologiska banor	22
4.2.1. Kompetent mentorskap	22
4.2.2. Stärkande arbete med grupper av flickor	23
4.2.3. Stärka synligheten	23
4.2.4. Erfarenhetsbaserade aktiviteter.....	24
4.2.5. Autentiska uppgifter.....	24
4.2.6. ADVP - Activation du developpement vocationnel et personnel.....	24
4.2.7. Designtänkande.....	26

4.2.8. Elektroniska läromedel.....	26
5. Utvärderingsverktyg.....	28
5.1. Utvärdering av orienteringsdesign.....	28
5.2. Utvärdering av förändring hos unga kvinnor.....	29
6. Slutsatser.....	31
7. Bibliografi, sitografi och resurser.....	32

1. Introduktion

"Unga människor, jorden är er i all sin fullhet.

Vi behöver er mer än någonsin nu.

Var förändringens bris, er tid har kommit."

Winston Churchills stämmingsfulla ord uttalades under de första decennierna av förra seklet och är fortfarande högst relevanta idag.

Att prata om kvinnors egenmakt i den gröna ekonomin utan att riskera att falla i sterilt greenwashing eller pinkwashing¹ är att prata om förändring. En förändring som underbyggs av en energisk och strukturell kursändring när det gäller definitionen och målen för utveckling och metoderna för att uppnå dem, och en efterföljande omvandling av makt och dess huvudpersoner i hjärtat av den bruna ekonomin² av nyliberala tillvägagångssätt.

Vid presentationen av rapporten om mänsklig utveckling 2020 uppgav Achim Steiner, administratören för FN:s utvecklingsprogram, att *"Förstörelse har antagit proportioner på global nivå och på ett så oöverträffat, synkroniserat sätt att vi måste uppdatera vårt index för mänsklig utveckling, som går tillbaka för första gången på 30 år. Vi måste ompröva våra ekonomiska och sociala modeller. Varje kris medför en möjlighet som globala ledare måste ta tillvara."*

Projektet "Women4Green. Kvinnor i maktposition för en grön ekonomi" förutsätter att verklig förändring och positiva effekter endast och uteslutande kan skapas om målen för hållbarhet, rättvisa och inkludering fortsätter integreras och hand i hand. Faktum är att bara utsikterna till en ökning av arbetstillfällena i den gröna ekonomin (ILO 2019) inte kan räcka för projektet för inkludering och lika möjligheter om det inte går hand i hand med en snabb reflektion över orsakerna som i det socioekonomiska sammanhanget har begränsat tillgången, varaktigheten och utvecklingen av kvinnors närvaro. Som vi kommer att utarbeta nedan **måste effektiva metoder för grön ekonomiinriktning omfatta integrering av mikrodimensioner (självkänslan hos unga kvinnor); mesodimensioner (i relationer med karriärrådgivare och inom utbildning och arbetsplatser) och makrodimensioner (i offentlig policy och tjänstedesign).**

Detta är förutsättningen som introducerar detta "Didaktiska koncept", resultat nr 2 av projektet

¹ Det är en kritisk term som används för att hänvisa till att försöka dra nytta av påstått stöd för rättigheter för LBTGQ+, ofta som ett sätt att tjäna pengar eller distrahera från en separat agenda

² En brun ekonomi är en där ekonomisk tillväxt till stor del är beroende av miljöförstörande former av aktivitet, särskilt fossila bränslen som kol, olja, och gas

"Women4Green. Kvinnor i maktposition för en grön ekonomi" som syftar till att aktivera unga kvinnors intresse och engagemang för en grön karriär och parallellt stimulera den socioekonomiska miljön till att vara rättvis och inkluderande.

Specifikt riktar sig detta didaktiska koncept till dem som arbetar med vägledning, karriärrådgivning, utbildning och rekrytering och som genom att integrera dessa frågor i sin yrkesutövning kommer att kunna bidra till den önskade förändringen.

Således syftar det didaktiska konceptet till att utöka teoretisk och praktisk kunskap för att stödja och aktivera strategier för att närma sig ämnet gröna jobb.

Rapporten är uppdelad i tematiska områden, först mer teoretiska och avslutas sedan med en serie operativa och metodologiska banor för att utveckla vägar för kvinnors egenmakt genom vägledning.

För att öka genomslagskraften uppmanar vi läsaren att använda materialet i breda utbildningssammanhang samt att dela och sprida information om de projektresultat som finns på projektets hemsida <https://women4green.eu/>. Öppen källkodsåtkomst till alla projektresultat kommer att garanteras i minst 5 år efter projektets slut.

Detta material finns på 4 språk: tyska, italienska, turkiska och engelska. Det kan översättas till andra språk och kan anpassas till andra pedagogiska sammanhang utanför ungdomsarbetet. Vidare användning av detta material är tillåtet med källhänvisning. Projektet "Women4Green" samfinansierades av Europeiska unionens Erasmus+-program, Key Action 2 - strategiskt partnerskap inom ungdomssektorn. Särskilt tack till University of Padua och organisationsteamets kurs 'Orientation and Career Counselling for Inclusion, Sustainability and Social Justice' (2021- 2022) för deras stöd i att genomföra denna rapport och stimulera djup och aktiv reflektion gällande den gröna ekonomin och att vägleda unga kvinnor.

2. Den gröna ekonomin mellan potentiella och kritiska frågor

2.1. Grön ekonomi, yrken och färdigheter: det senaste

2.1.1. Grön ekonomi

FN:s miljöprogram (UNEP) definierar Grön ekonomi som en ekonomi som har "en förbättring av människors välbefinnande och social rättvisa, samtidigt som miljörisker och geologiska underskott minskas avsevärt" som mål³.

Grön eller ekologisk omställning definierar således omställningen och/eller omvandlingen från ett intensivt och ohållbart produktionssystem med resursutnyttjande och förorening (den så kallade bruna ekonomin) till en dygdigare modell för miljömässig och social hållbarhet.

Globala kriser (miljö, hälsorelaterade, geopolitiska och ekonomiska) driver en radikal omprövning av utvecklingsparadigmer som kan förändra offentlig policy och affärsmodeller inom alla sektorer.

Idag står därför ekologisk omställning i centrum för den globala politiska debatten med målet att uppnå en förändringsprocess där utvecklingen kan vara inkluderande och hållbar.

Detta uppdrag måste göra det möjligt att hantera klimatkrisen genom att minska eller nollställa det ekologiska fotavtrycket och bygga en socioekonomisk modell för jämställdhet och social rättvisa.

2.1.2. Europeisk politik

DEN EUROPEISKA GRÖNA GIVEN 2019

Den "**Europeiska gröna given**" (COM2019 640, EU-kommissionen, Bryssel, 11.12.2019) är Europeiska kommissionens plan som lanserades i december 2019 och formellt antar en modell för hållbar utveckling genom ren och digital teknik. Den visade vägen för europeiska åtgärder som syftar till effektiv resursanvändning genom att gå över till en hållbar och cirkulär ekonomi, återställa biologisk mångfald och minska föroreningarna.

EU-POLITIK – ÅRLIGA STRATEGIER FÖR HÅLLBAR TILLVÄXT

De årliga strategierna för hållbar tillväxt är policydokument av avgörande strategisk betydelse för unionens ekonomiska samordning: de sammanfattar ramverket för pågående europeiska strategier, anger allmänna rekommendationer för policy-utvecklingen för det kommande året för medlemsstaterna, uppmanar dem att driva enhetliga nationella reformer och investeringar och visar tillgången till ett brett spektrum av EU:s policyer och finansieringsinstrument.

³ UNEP, "Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable and Poverty Eradication – A Synthesis for Policy Makers", 2011. www.unep.org/greeneconomy

I policydokumentet "**Årlig strategi för hållbar tillväxt 2022**"⁴ (KOM2021 740 Bryssel 24 nov, 2021) betonas vikten av samordning, integration och samstämmighet mellan EU:s policyer och instrument med nationella återhämtnings- och återhämtningsplaner.

Det står också hur **den ekonomiska aktiviteten i allt högre grad måste anpassas och integreras med de fyra dimensionerna av konkurrenskraftig hållbarhet, nämligen miljömässig hållbarhet, produktivitet, rättvisa och makroekonomisk stabilitet.**

Kommissionen har utvecklat de fyra dimensionerna i olika punkter och påpekar att **de inte bör ses isolerade, eftersom de förstärker varandra med ett gemensamt mål: omställningen till en hållbar, motståndskraftig och inkluderande ekonomisk modell**, som möjliggörs genom en bredare utbyggnad och införande av digital och grön teknik, vilket kommer att bidra till att göra Europa till en transformerande ledare.

EUROPEISK POLITIK -LAGSTIFTNINGSVERKSAMHET

I December 2020 stödde europeiska ledare **målet att minska nettoutsläppen med minst 55 procent till 2030**, och den 29 juli 2021 trädde den "**Europeiska Klimatlagen**"⁴ (EEG/EU-förordning nr 1119, 30 juni 2021) i kraft och fastställde det bindande målet om klimatneutralitet i unionen senast 2050 och fastställde en ram för att göra framsteg mot det övergripande klimatanpassningsmålet.

Den 14 juli 2021 kom det så kallade "**55%-paketet med lagstiftningsförslag** (COM2021 550 Bryssel, 7.14.2021), som syftar till att utrusta EU med genomgripande klimat-, energi-, transport- och skatteregler för den gröna omställningen.

I presentationen om 55%-paketet säger kommissionen att utbildning är avgörande och pekar på några prioriterade åtgärdsområden: en grön del inom Erasmus+-programmet, utvecklingen av den Europeiska koalitionen för Klimatutbildning och genomförandet av den nya kompetensagendan, med fokus på de mål som fastställts för grön kompetens.

2.1.3. Gröna ekonomiska sektorer

För Europeiska kommissionen skulle den gröna omställningen kunna skapa 1,2 miljoner nya arbetstillfällen i EU fram till 2030. Faktum är att den gröna ekonomin stimulerar utvecklingen och den innovativa kombinationen av teknik, tjänster och färdigheter, vilket skapar nya och tvärvetenskapliga yrkesprofiler vars kompetenser ofta ännu inte finns i nuvarande utbildningssystem

ILO-UNEP definierar "gröna jobb" som alla jobb inom jordbruk, industri och tjänster som bidrar till att bevara eller uppgradera miljön: inte bara de yrken som är direkt förknippade med hållbarhet, utan också

⁴ DI MARCO "Crescita Sostenibile nel 2022: un'agenda oltre il pil per l'Ue", Europa och Agenda 2030 Rubrica Asvis - November 2021

de som är relaterade till effektivitet, kvalitet och innovation av varor och tjänster som erbjuds ur ett grönt perspektiv⁵.

Europeiska centrumet för yrkesutbildning (CEDEFOP) publicerar årliga rapporter om prognoser för arbetsprofiler i Europeiska unionen. Resultaten är i linje med vad som framkommer i projektresultat nr 1, "Katalog över gröna jobb och färdigheter" som sammanställde och syntetiserade nationellt forskningsarbete från Österrike, Italien, Sverige och Turkiet.

De sektorer som påverkas mest av den gröna ekonomin är:

- Miljötjänster och resurshantering
- Energieffektivitet och hållbarhet
- Livsmedel och jordbruk
- Byggande och stadsförnyelse
- Mobilitet och transport
- Juridik och certifiering
- Digital och ny teknik
- Utbildning och kultur
- Turism och fritid
- Hållbar finansiering
- Kemi och läkemedel

2.1.4. Gröna färdigheter

KOMPETENS förstås som "förmågan att klara av en uppgift genom att kunna sätta igång och orkestrera sina interna kognitiva, affektiva och frivilliga resurser och använda tillgängliga externa sådana på ett sammanhängande och fruktbart sätt"

(Pellery - 2004)

Omställningen till en ekonomi baserad på social och ekologisk hållbarhet måste fokusera på att optimera konsumtionen snarare än att maximera den. Värdeskapande måste förverkligas genom att ta hand om ekosystemet och människorna snarare än utnyttja dem. Definitionen av kompetens lämpar sig därför väl för att beskriva vad gröna färdigheter måste kunna uppnå: förmågan att möta en epokgörande utmaning som måste revolutionera och omstrukturera socioekonomisk utveckling genom att tillhandahålla sina kognitiva, affektiva och viljemässiga resurser.

Europeiska kommissionen har publicerat en taxonomi (ett klassificeringssystem) av färdigheter för grön omställning som gäller antingen anställda eller arbetsgivare (som kräver dessa färdigheter för den gröna omställningen). Listan i ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) innehåller 381 kompetenser, 185 kunskapskoncept och 5 övergripande färdigheter som anses relevanta på en alltmer grön arbetsmarknad.

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

Den flerspråkiga ESCO⁶-klassificeringen gör det möjligt att identifiera och klassificera färdigheter, kompetenser, kvalifikationer och yrken som är relevanta för EU:s arbetsmarknad och utbildning genom att visa sambanden mellan de olika koncepten.

Grön kunskap omfattar utsläppsnormer och ekologiska principer. Övergripande grön kompetens omfattar till exempel bedömning av miljöpåverkan av personligt beteende, antagande av metoder för att öka biologisk mångfald och djurskydd, genomförande av energibesiktningar, mätning av turismens hållbarhet samt utbildning av personal i återvinningsprogram. Systemet bidrar till att bättre förstå vilka färdigheter som behövs för att genomföra en framgångsrik och rättvis grön omställning på arbetsmarknaden. Portalen ger information om vilka färdigheter och kunskapskoncept som är väsentliga eller valfria för specifika yrken. På detta sätt identifierar det gröna element som bör ingå i yrkesutbildningsprogram som förbereder för dessa typer av yrken.

I Women4Green, ett projekt som syftar till att aktivera Unga kvinnors intresse och deltagande i den gröna ekonomin, bör det betonas att begreppet "färdigheter" *"representerar inte en individs kapital, utan tillgångarna i de miljöer och relationer som gjorde dem möjliga genom att producera lärande och ökade möjligheter"* (Nota och Soresi, 2018). Detta visar hur färdigheter inte distribueras demokratiskt utan är resultatet av sociala relationer och sammanhang som inte är könsneutrala, vilket vi kommer att se senare. **Karriärvalsmetoder som vill bidra till rättvis och hållbar utveckling måste därför skapa utrymmen och möjligheter för att testa dessa färdigheter och veta hur man internaliserar dem som en del av dem alla och inte certifierade för att skilja vem som förtjänar dem och vem som inte gör det⁷.**

2.2. Karriärvägledare och utbildningsanordnares uppfattning om den gröna ekonomin. En kvalitativ analys.

I de första projektaktiviteterna i **"Women4Green. Kvinnor i maktposition för en grön ekonomi"** genomfördes forskning i varje partnerland, frågeformulär administrerades och fokusgrupper organiserades i varje partnerland (Österrike, Italien, Sverige och Turkiet) med totalt 115 yrkespersoner/yrkesvägledare och vägledare. Syftet med dessa inledande samråd var att samla in och bedöma de strategiska aktörernas kunskaper och uppfattningar när det gäller att utveckla inriktningen på den gröna ekonomin och gröna arbetstillfällen.

En relativt homogen bild uppstod med få nationella skillnader. I alla fokusgrupper noteras en hög uppfattning om den gröna ekonomins betydelse men samtidigt **rapporteras oklara och delvis delade definitioner, en vision om den gröna ekonomin kopplad till en marknadsnisch med högt**

⁶ ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) är en taxonomi (ett klassificeringssystem) av färdigheter för den gröna omställningen som europeiska kommissionen publicerat. ESCO ger beskrivningar av 3008 yrken och 13 890 färdigheter kopplade till dessa yrken, översatt till 28 språk (alla officiella EU-språk plus isländska, norska, ukrainska och arabiska): <https://esco.ec.europa.eu/en>

⁷ NOTA, SORESI, *"Il contributo dell'orientamento all'Agenda 2030"*, University of Padova (2018)

kvalificerade yrkespersoner och myndighetspolitik som inte är särskilt sammanhängande och strukturell.

Majoriteten av deltagarna konvergerar vid vikten av att den gröna ekonomin medför en strukturell förändring i utvecklingsmodellen som kan integrera miljömässig hållbarhet med social rättvisa, skapa anständiga jobb och minska det ekologiska fotavtrycket till noll.

Den utbredda uppfattningen är att det inte längre räcker med att begränsa föroreningar, återvinna och minska avfallet, köpa grönt eller ge lättnad för att anställa ungdomar och/eller kvinnor, utan att en radikal och strukturell kursförändring behövs som utmanar de ekonomiska antaganden som skapar social och miljömässig ohållbarhet.

När det gäller målgruppens situation rapporteras uppfattningen att den yngre generationens personliga beteenden är mycket känsliga för hållbarhet men att detta individuella och dagliga ansvar inte är förknippat med framtida möjligheter, färdigheter och yrkesverksamhet.

Det berättas också att kvinnors underrepresentation i den gröna ekonomin inte beror på naturliga kompetensbrister utan snarare på att de hindras av en stereotyp kulturell syn som får dem att uppfatta sig själva som mer lämpade för ett område (utbildning och yrke) än ett annat och att välja därefter.

Det bör också noteras att historiskt sett har det skett en åtskillnad mellan hårda färdigheter (tekniska och vetenskapliga) som är kulturellt definierade som maskulina och mer professionellt användbara och mjuka färdigheter (sociala och psykologiska) som är kulturellt definierade som feminina och marginellt användbara professionellt.

Genom att länka till de färdigheter som anges i frågeformuläret kan den gröna ekonomiutmaningen vända detta perspektiv genom att ge alla färdigheter för alla och envar synlighet, värde och utvecklingsmöjligheter

Även från dessa första kvalitativa undersökningar om uppfattningar och behov hos dem som är involverade inom karriärvägledning och utbildning betonas det **hur utbildning och vägledningsåtgärder uppmanas att ta sig an en "aktivist-roll" med engagemang mot byggandet av hållbara framtider och karriärer där vägen inte längre kan vara individuell, linjär och fastställande utan kollektiv, hållbar och generativ.**

2.3. Den gröna ekonomin mellan potentiella & kritiska frågor

2.3.1. Vikten av ett paradigmskifte: från brun till grön ekonomi

Genom att se över de föregående punkterna har definitionen av grön ekonomi, EU:s politik om den, nya sektorer, yrken och nya gröna färdigheter som främjas av den europeiska ramen introducerats.

Omställningen är redan på plats och ökar de utrymmen där kritiskt tänkande kan utvecklas med avseende på traditionella ekonomiska modeller samtidigt som kreativa och operativa tankar om möjliga hållbara,

cirkulära och inkluderande scenarier stimuleras. Röster och bidrag från den yngre generationen är därför avgörande i denna historiska fas, och utmaningen med vägledning är att veta hur man ska följa med och stimulera personlig aktivering mot kollektiva utmaningar med utgångspunkt i en snabb förståelse av global socioekonomisk dynamik.

Vår traditionella ekonomi (den så kallade "bruna ekonomin") kan beskrivas som en process med en linjär struktur där utnyttjandet av naturliga råvaror möjliggör produktion, distribution och konsumtion av produkter som blir avfall som inte kan återanvändas.

Det är därför nödvändigt att mobilisera gröna resurser och färdigheter för att radikalt förändra paradigmet i samband med den bruna ekonomin för att få en verklig inverkan på den globala ekonomin.

2.3.2. Greenwashing och relationer mellan orsak och verkan

Genom ett exempel på "greenwashing" kommer vi att förstå hur viktigt det är att utveckla dessa färdigheter för att med sitt arbete konkret bidra till verklig förändring genom att motverka *falska insikter* (med hänvisning till Pasolini) om dessa reformistiska drivkrafter.

Treccani Italian Encyclopedia Institute definierar greenwashing som "*Kommunikations- eller marknadsföringsstrategi som bedrivs av företag, institutioner, enheter som presenterar sin verksamhet som miljömässigt hållbar och försöker dölja sin negativa miljöpåverkan.*"

FALLET ENI VENEDIG ENI-diesel + "grön diesel" annonserades i hela Italien från 2016 till 2019 som ett miljömässigt hållbart biobränsle. Enis bioraffinaderi i Venedig har producerat HVO, hydrerad vegetabilisk olja, sedan 2014, som läggs till i dieselbränslet för att uppfylla europeiska och nationella krav på sammansättning med kvoter från förnybara källor. År 2020 bearbetade raffinaderiet i Venedig cirka 220 tusen ton råvaror, varav 75 procent var importerad palmolja. För detta fastställde konkurrens- och marknadsmyndigheten en böter på 5 miljoner euro för "vilseledande affärspraxis som sprider bilden av en biologisk och förnybar diesel".

Palmolja är en av de mest använda ingredienserna inom livsmedels-, kosmetika- och bränsleindustrin, och dess produktion har vuxit 7 gånger (från 10 ton till 70 miljoner) på bara 20 år⁸. Denna växande efterfrågan har orsakat röjning och bränning av nästan alla Indonesiens primära skogar, vilket eliminerar biologisk mångfald och gör landet till en av världens största utsläppare av koldioxid⁹.

Detta är en viktig "orsak-och-verkan"-övning för att avslöja hur det dysfunktionella paradigmet för den bruna ekonomin kan återkomma genom att bara ändra färg och retorik men bevara en modell som extraherar och förbrukar rikedom samtidigt som den förblir döv för den sociala, miljömässiga och kulturella skada som skapas. Att utveckla ett kritiskt sinne och förmågan att reda ut de olika socio-miljömässiga effekterna av ekonomiska åtgärder är därför kärnan i varje verkligt grön kompetens. Att

⁸ Datakälla INDEX MUNDI: www.indexmundi.com

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

veta hur man ställer frågor och förutsäger effekter gör att man kan utveckla nya innovativa hållbarhetsstrategier.

Risken, som publicerades av Europeiska miljöbyrån 2019, är faktiskt att fortsätta att felaktigt driva en uppfattning om obegränsad ekonomisk tillväxt och tänka att det är möjligt att göra det genom att minska antropogena effekter på naturcykler, biokapacitetsminskning och icke-förnybara primära resurser¹⁰. Alltså kan obegränsad ekonomisk tillväxt inte fortsätta utan att skapa mer miljömässigt och socialt tryck.

2.3.3. För en ny syn på ekonomin

Det behövs därför bidrag från nya och framväxande visioner om ekonomi som möjliggör en effektivare väg till de globalt stödda hållbarhetsmålen. Ett tecken på att tiderna förändras visas genom tilldelningen av Nobelpriset i ekonomi 2019 till tre forskare (Esther Duflo, Abhijit Banerjee och Michael Kremer) som från olika vinklar har bidragit.

Den brittiska ekonomen Kate Raworth arbetar med universiteten i Oxford och Cambridge och föreslår en hållbar ekonomisk modell som heter "The Donut Economy"¹¹ i vilken hon definierar en välmående ekonomi inte som en konstant ekonomisk tillväxt utan en där grundläggande behov kan tillgodoses för alla utan att begränsa möjligheterna för kommande generationer och samtidigt skydda ekosystemet.

Karriärval och utbildning måste därför handla om att öka nyfikenheten på komplexitet, den kritiska andan och förståelsen för orsak och verkan i den bruna ekonomin genom att hålla hoppet brinnande, som journalisten P. Cacciari uttrycker det, om att *"denna extraordinära rörelse från de yngre generationerna kommer att kunna förstå de länkar som sammanfogar förstörelsen av miljön, geocid, biocid, ekocid med utövandet av ekonomisk, militär, politisk makt över världen. Men förståelse räcker inte. Det kommer att bli nödvändigt att börja agera genom att ta handlingsutrymmen bort från kapitalet: klump för klump, träd för träd, skog för skog, hav för hav..."*¹².

P. Cacciari's ord innebär ekonomisk medvetenhet samt personlig och kollektiv aktivering av de viktigaste spakarna för att utveckla färdigheter, **utbildningsvägar och karriärer som effektivt kan påverka förändring mot miljömässig och social hållbarhet.**

¹⁰ LANZAVECCHIA, TELATIN "Orientamento che non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per pensare e prendersi cura del futuro" Redigerad av Soresi & Bertagna (2021)

¹¹ RAWORTH "L'economia della ciambella: sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo", Redigerad av Edizioni Ambiente (2017)

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

3. Karriärval, kön och hållbarhet - tre oundvikliga faktorer

3.1. För ett "aktivistisk" karriärval. Vad bör karriärvalen handla om under tjugohundratalet?

Overshoot Day är den dag som markerar uttömningen av de förnybara resurser som jorden kan regenerera inom ett kalenderår. Datumet ändras från år till år, beroende på hur snabbt resurserna utnyttjas. År 2022 var Overshoot Day den 28 juli¹³. Den extraktiva modellen kopplar samman naturresursutnyttjande med mänskligt utnyttjande.

Vår nuvarande dominerande **ekonomiska modell bygger på extraktivism och orsakar ett högre utnyttjande av naturresurser än ekosystemen kan regenerera**. Vårt ekonomiska system har inte bara ekologiska konsekvenser; det bidrar också till ökad ojämlikhet på grund av polariseringen av de ekonomiska.

Enligt uppgifter från EUROSTAT kommer mer än en femtedel av EU:s medborgare (92,4 miljoner människor) riskera fattigdom eller social utestängning¹⁴.

Ojämlikheter, enligt den klassificering som föreslås av Forumet för jämlikhet och mångfald, kan vara både ekonomiska (skillnader i inkomst och materiella levnadsvillkor) och sociala (skillnader i tillgång till och kvalitet på grundläggande tjänster, i användningen av utrymmen för socialisering och kreativitet och i användningen av gemensamma varor).

Bland dem som upplever eller riskerar att uppleva dessa skillnader är majoriteten ungdomar och kvinnor jämfört med vuxna män.

Mycket ofta hör omständigheterna för diskriminering i samband med skillnader i kön, ålder, förmåga, och nationellt ursprung ihop med passiv förstärkning av social uppgivenhet:

- I DEN INDIVIDUELLA DIMENSIONEN

Villkor för ökad risk för mental och fysisk hälsa: ökad exponering för riskfyllda livsstilar och ökad risk för kronisk stress, lågt självförtroende och demotivation och social isolering;

- I DEN SOCIALA DIMENSIONEN

Enträgenheten av utbredda metoder för acceptans och orörlighet där ojämlikheter internaliseras som en given, till och med funktionell, del av den övergripande utvecklingen och orsakas enbart av individuellt beteende. Detta leder till att man underlättar sociala tankar som att människor bör stanna i sin "homogena grupp".

- I DEN POLITISKA DIMENSIONEN

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

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

Utveckling av en arbetsmarknadspolitik som riktar sig till kvinnor och ungdomar av rent paternalistisk typ där beroendeförhållandet kvarstår och får mer näring.

Dessa element framträder också tydligt i resultaten av de samråd som gjorts genom frågeformulären och fokusgrupperna inom Women4Green-projektet och bekräftar att *"förmågan att nära sina ambitioner inte fördelas demokratiskt bland befolkningen."*¹⁵: **de som faktiskt upplever social utmärkning, självsjuka, frånvaro av utrymme för experiment och autonomi kommer inte att kunna utveckla ett fält av tänkbarhet för det framtida pluraljaget som är öppet för förändring.**

Att se, vara upprörd, fördöma och aktivism är nödvändiga steg för att utveckla målet om grön tillväxt som integrerar miljömässig hållbarhet med lika möjligheter för alla/och mål som ska sättas i alla metoder som är relaterade till yrkesorientering och planering av nya generationer.¹⁶

Aktivistorienteringen måste därför också ta itu med de bakomliggande orsakerna till ojämlikheter genom att fördöma och beslutsamt motverka tendenser för att förenkla behov hos och stereotyp behandla unga kvinnor.

Denna utmaning kan mötas genom att öka unga kvinnors förmåga att förstå, bli upprörda och reagera inför de facto diskriminerande metoder.

Några exempel: karriär- och utbildningsvägar som ser dem som svaga, förslag på icke-anständiga jobb, löner som skapar fattiga kvinnliga arbetare, icke-inkluderande organisationsstilar.

Den diskriminerande dynamikens påverkan på kvinnors karriär kommer att analyseras i nästa avsnitt. Utforskning av dessa frågor måste vara nödvändig för att utveckla vägledningspraxis som aktiverar unga kvinnors intresse, engagemang och motståndskraft i den gröna ekonomin å ena sidan och strukturella reformer av utbildning och arbetsmarknadspolicyer som verkligen är uppmärksamma på dimensionerna av social och miljömässig hållbarhet å andra sidan.

3.2. Jämställdhetsdimensionen på arbetsmarknaden: tillvägagångssättet "Komma in, vara kvar, räknas"

3.2.1. Europeisk politik

I det följande kommer vi att introducera den europeiska politiken för jämställdhet genom att sammanfatta de europeiska ansträngningarna för jämställdhet i detta avseende.

Jämställdhet¹⁷ är en av grundprinciperna för Europeiska unionen, som med tiden har utrustat sig med strategier och verktyg för att minska könsskillnaderna när det gäller politiskt deltagande, hälsa, utbildning, ekonomiskt deltagande och sysselsättning.

Europeiska unionen har med början i fördragen utvecklat ett konsekvent fokus på jämställdhet som

¹⁵ Soresi, Nota "L'orientamento e la progettazione professionale", Il Mulino

¹⁶ ASvIS – Italian Alliance for Sustainable Development: <https://asvis.it/approfondimenti/22-3294/il-contributo-dellorientamento-allagenda-2030>

¹⁷ Europeiska Kommissionen vill med sin Jämställdhetsstrategi 2020-2025 skapa en union där kvinnor och män, flickor och pojkar, i all sin mångfald, är fria att följa sin valda väg i livet, har lika möjligheter att frodas och på lika villkor kan delta i och leda vårt europeiska samhälle.

själva förutsättningen för samhällets ekonomiska utveckling¹⁸.

EU-kommissionen har också skapat ett Jämställdhetsindex¹⁹ i syfte att övervaka vägen till jämställdhet mellan män och kvinnor. Verktuget, utvecklat av EIGE (European Institute for Gender Equality) består av 6 domäner: arbete, pengar, kunskap, tid, makt, hälsa.

År 2020 uppnådde Europeiska unionen en poäng på 67,9 av 100 och ökade med bara 4 poäng på 7 år. Detta innebär att poängen 100 av 100 kommer att nås om 60 år.

De stora europeiska insatserna för jämställdhet måste därför göras betydande först och främst genom att de konsekvent och effektivt införlivas på nationell och regional operativ nivå, men framför allt genom att genomföra integrerade åtgärder som hittar orsakerna till ojämlikhet mellan könen.

3.2.2. Kön. Naturlig bur av diskriminering eller kategori av analys?

Kön, eller mer specifikt genus, handlar om de socialt och kulturellt konstruerade skillnaderna kring manliga och kvinnliga biologiska identiteter. På svenska används ofta ordet kön för både biologiska och socialt betingade identiteter, men genus är en mer vetenskaplig term som främst handlar om den socialt och kulturellt betingade delen. Det beskriver således en social process som dikterar normer med avseende på kvinnors och mäns kroppar, beteende, attityder och sociala roller.

"Det samhälle vi lever i är organiserat kring en könsordning som förstås som ett system av symboliska och materiella metoder genom vilka individer i ett samhälle konstruerar och legitimerar ojämlika maktförhållanden mellan män och kvinnor genom att grunda dem i en biologisk och naturligt given ordning."²⁰

Det faktum att könsroller förändras med avseende på tid och geografi gör det möjligt för oss att dekonstruera den felaktiga uppfattningen om en biologisk orsak till ojämlikhet och gör det möjligt för oss att utveckla förändringspraxis (utbildningsverksamhet som syftar till att utveckla en kritisk känsla och förmågan att dekonstruera stereotyper; förmåga att ifrågasätta stereotyper genom att inte ta vissa egenskaper för givna bara på grund av att de tillhör ett kön framför ett annat.)

Ett annat utrymme för att vända processen som leder från påstådda biologiska skillnader till könsdiskriminering kan uppstå genom att förstå hur köns kategorin är en relationell praxis som framgår av interaktionen mellan individer. Var och en av oss bygger könsmodeller genom våra dagliga relationer hemma och på jobbet. Vad som är tillåtet, accepterat eller tvärtom sanktionerat eller begränsat ger ett system där könsroller överlever eller undergrävs (t.ex. på jobbet tar personalchefen det

¹⁸ Europeiska kommissionens Jämställdhetsstrategi https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

¹⁹ Openpolis Foundation "Jämställdhetsindex för att övervaka luckor i Europa" 2021 <https://www.openpolis.it/lindice-sulluguaglianza-di-genere-per-monitorare-i-divari-in-europa/>

²⁰ Gamberi, Maio, Selmi, "Educare al genere. Spunti per una cornice interpretativa", från "Educare al genere. Riflessioni e strumenti per articolare la complessità", citat s. 19.

för givet att den kvinnliga arbetaren vill jobba deltid efter mammaledigheten; inom familjen gör kvinnan allt hem- och omsorgsarbete eftersom hon är 'naturligt' benägen för sådant arbete).

Komplexitet som den analytiska könskategori tillåter gör det också möjligt för oss att tolka, kritiskt och ur flera perspektiv, social och ekonomisk dynamik på ett icke-förenklat och androcentriskt sätt. Faktum är att våra ekonomiska och sociala modeller historiskt sett har haft och delvis fortsätter att ha antaganden, argument och lösningar riktade till ett universellt och falskt neutralt subjekt. Mycket ofta är detta subjekt en man och med behov som är representativa för mycket få.

Ett viktigt bidrag till att avslöja denna epistemologiska brist och fördöma den diskriminering som orsakas av antagandet av en viss typ av maskulinitet som ett universellt subjekt kommer från feministiska och ekofeministiska rörelser som hävdar att verklig förändring måste börja från en omställning av maktförhållandena mellan kön, art och ekosystem.

Dessa antaganden överensstämmer med vad som framkom i föregående stycken med avseende på omprövningen av den traditionella ekonomin och de initiala uppfattningar som upptäcktes av frågeformulären och fokusgrupperna i Women4Green-projektet.

Sammanfattningsvis representerar begreppet kön/genus en social process där socialt önskvärda egenskaper definieras och socialt konstrueras för män och kvinnor. Denna process, om den inte förstås, avslöjas och problematiseras, kan orsaka felaktiga antaganden i alla utbildningar och vägval även om de baseras på jämställdhetsmål. Stereotypa internaliserade åsikter om kön kan också i början begränsa utbudet av framtida självtänk hos unga kvinnor som tenderar att inte utveckla intresse och/eller erfarenhet av ämnen och karriärer som traditionellt förknippas med manlighet.

Formativa och orienterande metoder måste därför ta hänsyn till hur stereotypa åsikter påverkar och sammanstrålar med individuella och kollektiva dimensioner.

Nedan kommer vi att utveckla två tematiska kärnor som är viktigast med avseende på unga kvinnors karriärer: en första med hänvisning till hinder för tillgång till utbildningskarriärer och den andra med hänvisning till varaktighet inom professionella och organisatoriska utrymmen.

3.2.3. Diskriminering i tillgänglighet: Formativ könssegregering

Den utbredda trenden i alla europeiska länder under de senaste decennierna är minskningen av könsskillnaden när det gäller tillgång till utbildning (Barro-Lee, 2013): flickor får tillgång till och är mer framgångsrika än sina manliga kamrater inom utbildning.²¹

Även om kvinnor utgör majoriteten av studentpopulationen i nästan alla europeiska länder tjänar de fortfarande mindre och har färre karriärmöjligheter än män.

Denna synliga ojämlikhet genereras både av könssegregering i utbildningsriktningar och av en arbetsorganisation som kännetecknas av värde- och löneskillnader mellan olika jobbprofiler, som vi

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/>

kommer att se i nästa avsnitt.

När det gäller **pedagogisk könssegregering definieras det av koncentrationen av det kvinnliga könet inom vissa humanistiska ämnen, och omvänt deras underrepresentation i teknikvetenskapliga ämnen, som anses mer användbara ur sysselsättningssynpunkt.**

De största hindren som avgör könssegregering i skolval, särskilt i universitetsval, och kanalisering av unga kvinnor och män till könsspecifika yrken är osynliga begränsningar: de består inte av materiella villkor, olika ekonomiska möjligheter eller diskriminerande normer, utan avser introjekterade representationer, attityder som tillskrivs de två könen och naturalisering av socialt tilldelade roller och modeller för kvinnor och män.

Omedvetna fördomar och stereotypa åsikter ingriper således på asymmetrin av skolvalen, vilket påverkar både självuppfattning och själv effektivitet och betydande vuxnas roller (föräldrar, lärare, studievägledare...) som ofta spelar en roll som "vestaler av status quo" som återger denna bild och faktiskt bidrar till diskriminering.

"När man frågar tonårsflickor om deras skolupplevelse slås man alltid av den vikt som läggs på uppmaningar och förbud, positiva eller negativa, från deras föräldrar, lärare (särskilt studievägledare) eller studiekamrater, som alltid är redo att tyst eller uttryckligen kalla dem tillbaka till det öde som tilldelats dem av den traditionella könsuppdelningsprincipen. Många flickor konstaterar därför att naturvetenskapslärare uppmanar och uppmuntrar män mer än kvinnor, och att föräldrar i eget intresse avråder dem från att bedriva vissa karriärer som anses vara maskulina." ²²

I detta scenario **tenderar flickor att gradvis förlora mer och mer självförtroende för STEM-yrken**, särskilt under ungdomsperioden, en fas där viktiga beslut får mogna när det gäller val av framtida utbildningsvägar. För att ingripa i skolplanen är dekonstruktionen av denna bild avgörande för att representera mångfalden av möjliga utbildningsval, oavsett kön, samt att skapa medvetenhet hos unga kvinnor om könsstereotyper som påverkar studier, karriär och livsvägar (B. Poggio, 2021) ²³.

3.2.4. Diskriminering i beständighet: klibbiga golv och glastak

Könsglappet i utbildningsvägar mellan HSS (humaniora och samhällsvetenskap) och STEM (Vetenskap, ingenjörskonst, teknik och matematik), av vilka dessa data är ett uttryck, är ett fenomen som har relevanta återverkningar på arbetsmarknaden, från och med **olika anställningsmöjligheter** till ekonomiskt erkännande och professionell utveckling. Om HSS-fältet är det där vi kan se ett överskott av kvinnliga akademiker, är STEM-fältet å andra sidan ett där det finns en brist. Detta har flera konsekvenser när det gäller sysselsättning, bland annat skillnader i lönenivåer och arbetslöshet. Faktiskt är **STEM-relaterade yrkespersoner mer eftertraktade av företag** som också är mer benägna att anställa med **stabla kontrakt**.

Andra orsaker till ojämlikhet mellan män och kvinnor måste undersökas i den organisatoriska dynamik

²² Bourdieu, "Il dominio maschile", Feltrinelli (1998), s. 111

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

som kännetecknar professionella miljöer som inte alls är könsneutrala.

Trots de betydande förändringar som har präglat kvinnors och mäns yrkesval och beteenden under de senaste decennierna (ökning av skolgång och kvinnlig arbetskraft) och spridningen av policyer och regler för att uppmuntra jämlikhet finns det ihållande horisontell (kvinnlighet närvaro i underbetalda sektorer) och vertikal (svårighet att komma framåt) könssegregering på arbetsmarknaden.

Om socialisering av kön påverkar tänkbarheten hos unga kvinnors framtida självbild och utbildningsval, kommer könsbetingad kultur och metoder (Gherardi och Poggio 2003) som karakteriserar jobbsammanhang och stöder en rad symboler, värderingar, normer och narrativ att reproducera skillnaderna mellan män och kvinnor. Kön är således inte externt för arbetsplatser utan integreras i organisationerna själva genom organisatoriska ledningsmönster och arbetsprocesser, vilket skapar ojämlikheter som är svåra att attackera²⁴.

3.2.5. Kvinnor och grön ekonomi

W4G:s fokusgruppsundersökning visar hur ofta bilden av kvinnor saknas eller är marginell i representationerna av framgångsrika ekonomiska modeller.

Faktum är att retoriken i moderna ekonomier kämpar för att erkänna de mänskliga och naturliga resurser som den upprätthåller sig på genom exploatering av underbetalt eller obetalt arbete och de oåterkalleliga skadorna på ekosystemen.

Detta antagande är utgångspunkten för de eko-feministiska rörelserna, som börjar från ett behov av att övervinna den extraktiva och obegränsade tillväxtvisionen i den bruna ekonomin och att föra begreppet ekonomi tillbaka till en bredare uppfattning om en uppsättning mänskliga aktiviteter som möter mänskliga behov och upprätthåller den naturliga världen (Shiva, 2005).

Det ekofeministiska förslaget, i linje med vad vi sett i föregående stycken, beskriver en ekologiskt hållbar ekonomi där arbets- och konsumtionsmönster tar hänsyn till den mänskliga och naturliga livscykeln, där arbete kan vara den uppsättning aktiviteter som är nödvändiga för att upprätthålla mänsklig existens på sätt som inte uttömmar eller utnyttjar den naturliga miljön och djurmiljön²⁵.

Enligt M. Mallori, professor vid Northumbria University, *"För en ekofeministisk politisk ekonomi måste en grön agenda också vara en feministisk agenda, annars kan den gröna ekonomin - även när den tar den mest radikala ståndpunkten om hållbarhet - kanske lösa problemet med ohållbar tillväxt, men det slutar fortfarande med att förstärka ojämlikheten mellan könen som är inskriven i också de mest hållbara ekonomierna."*

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

²⁵ InGENERE – webbplats om data, policyer, könsfrågor <https://www.ingenere.it/articoli/per-agenda-verde-femminista>

3.2.6. Betydelsen av genusvetenskapliga studier i yrkesvägledning

För att göra alls betydande framsteg när det gäller lika möjligheter är det nödvändigt att definiera hur en könsmedveten studie- och yrkesvägledningspraxis måste se ut, vilket förstås som en oundgänglig och inte naturligt efterföljande dimension för att aktivera unga kvinnor mot den gröna ekonomin

Genusmedveten utbildning är den uppsättning beteenden, handlingar och uppmärksamhet som införs dagligen, mer eller mindre avsiktligt av den som har utbildningsansvar när det gäller könsroller och könsrelationer ²⁶.

Genusmedveten träning, utbildning och vägledning måste därför bestå av 2 faser: en första maieutik för att ta fram sina stereotypa representationer och därefter dekonstruera dem genom dialog mellan skillnader och "disharmoniska" exempel, och en andra där förändringsperspektivet kommer in genom experiment med nya scenarier och utbildning i självmedvetenhet.

De önskade utbildnings- och vägledningsinsatserna för att kombinera orientering, grön ekonomi och lika möjligheter är:

- Att effektivisera målen för den gröna ekonomin och väsentligen för Europeiska normer om jämställdhet,
- Att motverka utbildningssegregering,
- Att utveckla arbetssammanhang som kan attrahera, behålla och förbättra allas bidrag och insatser som kan producera verklig förändring inom dominerande könsrelaterade och ekonomiska kulturer, det vill säga i det värde och normativa arrangemang som inom organisationer reglerar maktrelationer mellan kön, arter och ekosystem.

Vi kommer nu att se hur definitionen av hållbarhet kan inkapsla denna integrerade insats.

3.3. Hållbarhet: en integrerad definition

Definitionen av hållbarhet kan lyckas skapa syntes i slutet av detta första kapitel genom att integrera de olika aspekter (miljömässiga, sociala och ekonomiska) som är oskiljaktiga, odelbara och beroende av varandra som definitionen utgör²⁷.

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Alla de faktorer som gör det möjligt att hålla jordens ekosystem intakt samtidigt som miljön respekteras, och vi kan bibehålla dess kvalitet och reproducerbarhet av resurser.

EKONOMISK (eller POLITISK) HÅLLBARHET.

Förmågan att generera arbete och inkomst för befolkningens försörjning

SOCIAL HÅLLBARHET

Social rättvisa och fördelning av kostnader och fördelar som uppstår på grund av hur människor hanterar miljön

²⁶ Leonelli, Corso: "Educare alla parità di genere", Utbildningsmaterial från Centrum för Genusvetenskap vid universitetet i Trento

²⁷ SORESI, NOTA "L'orientamento e la progettazione professionale", Il Mulino, 2020

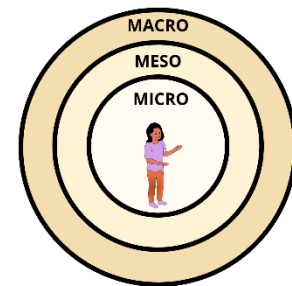
En strategisk och nödvändig hävstång för att uppnå hållbarhet är därför utbildning och kulturell medvetenhet som är lämplig för att utveckla medvetenhet och deltagande för alla och envar.

4. Operativa och metodologiska banor

4.1. Metodisk väg för unga kvinnor: mikro-, meso- och makronivåer

De tre dimensionerna av inlärningsprocessen: **mikro**, **meso** och **makro**.

Inlärningsprocessen för att aktivera unga kvinnors intresse och engagemang i den gröna ekonomin kan representeras genom att anta den sociologiska kategoriseringen av de mikro-, meso- och makrodimensioner som är **sammankopplade** och **ömsesidigt inflytelserika**. Därför är det inte en linjär process utan varje dimension stöder och utvecklar den andra och det är nödvändigt för flickor att reflektera över var och en av de tre dimensionerna.



Låt oss nu titta i detalj på vad som menas med mikro, meso och makro och vad som är de önskade resultaten och prestationerna för var och en av dessa nivåer. Följande stycken kommer sedan att beskriva några exempel på aktiviteter som garanterar denna inlärningsprocess.

MIKRODIMENSIONEN beskriver den personliga dimensionen.

I denna dimension bör unga kvinnor utveckla självmedvetenhet om sina egna förmågor, önskningsar och färdigheter, utveckla självbedömningsförmågor och en positiv självuppfattning. Stereotypa karriärrelaterade åsikter bör dyka upp och uttryckas muntligt i denna fas: den personliga uppfattningen om vad jag kan eller inte kan göra bara för att jag är kvinna. Unga kvinnor kommer här att förstå att stereotypa åsikter är gränser för deras egen frihet.

Inlärningsprocessen måste ge tillräckligt med tid och verktyg för denna dimension genom åtföljande personlig självreflektion. Till exempel, i slutet av en kurs där ett företagsbesök eller en intervju med en yrkesperson från den gröna ekonomin planeras är det nödvändigt för flickorna att spendera lite individuell tid på självreflektion och diskussion med en mentor där verktyg för utveckling av självreflektion används; i den meningen kan ADVP-metoden, *Activation du Développement Vocationnel et Personnel*, som vi kommer att diskutera mer detaljerat i nästa kapitel, ge oss användbara verktyg för att organisera tänkande och förstå sina egna intresseområden i slutet av erfarenhetsmässiga aktiviteter som de som exemplifieras ovan.

MESO-dimensionen beskriver kopplingen mellan individ- och systemdimensionerna och är dimensionen av relationer i familjen, bland kamrater, i samhället och i världen.

I denna dimension kommer unga kvinnor att behöva utveckla tillräckliga livskunskaper för att uttrycka

sig fritt i världen och hitta sin plats i linje med sina kompetenser och önskningsar.

I denna fas sätts medvetenheten om det egna jaget och förmågan i relation till samhället på familje-, vänskaps-, skol- och arbetsnivå. Det är därför nödvändigt att utveckla självförtroende, proaktivitet, ledarskap, förmågan att arbeta i ett team och att lösa komplexa problem tillsammans. I denna fas måste stereotyper och begränsande åsikter dekonstrueras genom kritik och dialog med skillnader. För denna fas kommer det därför att vara viktigt att utforma aktiviteter där grupper av flickor kan arbeta tillsammans för att utveckla små projektidéer som synligt påverkar den gröna ekonomin. Den designtänkande processen, som kommer att förklaras ytterligare nedan, kan stimulera självkänsla och medvetenhet om att vara kapabel, uppfattningen att den gröna ekonomin är något nära vardagen och gruppsamarbete och designfärdigheter.

MAKRO-dimensionen beskriver den ekologiska dimensionen av ekonomiska, sociala och institutionella fenomen som en helhet.

I denna dimension bör unga kvinnor skaffa sig kunskap om det europeiska systemet med anknytning till den gröna ekonomin genom att uppleva de gröna färdigheter som är förknippade med den.

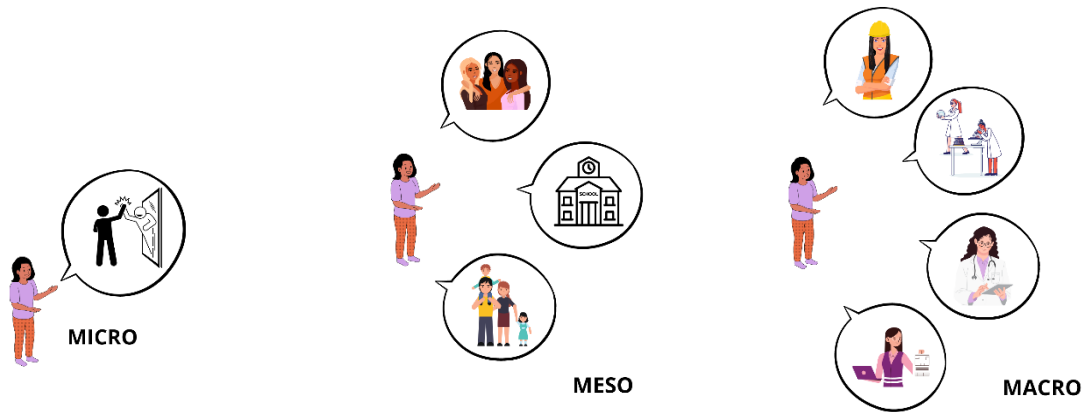
Det är nödvändigt för unga kvinnor att få erfarenhet inom de ekonomiska sektorer inom den gröna ekonomin som ligger närmast deras intressen och färdigheter, att förstå och utveckla de färdigheter som krävs och att arbeta tillsammans med kvinnliga yrkespersoner som är involverade i dessa sektorer.

Unga kvinnor i denna dimension utvecklar färdigheter för att identifiera ekonomiska aktiviteter som är funktionella för den gröna ekonomin och en verklig förändring från de som fortfarande är kopplade till den bruna ekonomin. Unga kvinnor i denna dimension utvecklar också förmågan att identifiera könsinkluderande arbetsplatser och förmågan att själva bidra med sina individuella beteenden: de vet vad kvinnors rättigheter i arbetslivet är och vilken dynamik som bidrar till diskrimineringen (utbildningssegregering, arbetssegregering, glastak²⁸, klabbigt golv²⁹).

²⁸ Enligt Europeiska Jämställdhetsinstitutet är glastaket "konstgjorda och osynliga hinder som förhindrar kvinnors tillgång till högsta beslutsfattande och ledande befattningar i en organisation, vare sig det är offentligt eller privat och på vilket område som helst." <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1228?lang=en>

²⁹ Enligt Europeiska Jämställdhetsinstitutet är ett klabbigt golv ett "Uttryck som används som en metafor för att peka på ett diskriminerande sysselsättningsmönster som håller arbetare, främst kvinnor, kvar på lägre positioner, med låg rörlighet och osynliga hinder för karriärutveckling." <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1395?lang=en>

Lämpliga aktiviteter i detta skede är erfarenhetsbaserade praktikaktiviteter där flickor kan tillbringa medellånga till långa perioder i nära kontakt med yrkespersoner inom grön ekonomi, leva i det organisatoriska sammanhanget och studera företagets sociala och miljömässiga inverkan.



4.2. Några möjliga operativa och metodologiska banor

4.2.1. Kompetent mentorskap

Att utveckla en utbildningsgemenskap som är medveten om och kompetent med avseende på de globala utmaningar de står inför innebär att öka chanserna för unga kvinnor att hitta meningsfulla och funktionella vuxna förebilder för sin egen utvecklingsprocess och framtidsplanering. Att öka antalet mångfaldiga, auktoritativa och pålitliga förebilder kan stimulera processer för aktivering och självbestämmande mot utforskade, hållbara och rättvisa vägar.

Därför är det nödvändigt att de som är involverade i utbildning och vägledning uppdateras på ett tvärvetenskapligt sätt och kan aktivera engagemang för framtiden för social och miljömässig hållbarhet. Det är nödvändigt att vi inte tillgriper gamla mönster för att tolka arbetslivet så att vi inte riskerar att genom vårt yrke främja reproduktionen av ett ekonomiskt och könsmissigt ohållbart status quo.

Eftersom utbildare kommer i kontakt med många människor varje dag, har de potential och möjlighet att fungera som viktiga multiplikatorer för hållbar utveckling och idéer. För att stödja omställningen från en brun till en grön ekonomi listar vi några utmaningar som kompetent mentorskap bör omfatta

- Att börja från jaget genom att bli mer medveten om sina stereotypa åsikter relaterade till kön och ekonomi för att kunna känna igen och hantera dem i studie-/yrkesvägledningsrelationen
- Att veta hur man stimulerar nyfikenhet och kritiskt tänkande genom exempel på greenwashing och föreslå betydande perspektivförändringar
- Att förvärva ett genusperspektiv som en övergripande kompetens i det dagliga arbetet

- Att vara konsekvent i det innehåll och språk som används i studie/yrkesvägledningsrapporter
- Ta ansvar för förändringar och komplexitet i individuella identiteter och socioekonomiska sammanhang, avvisa förenklade och linjära visioner och istället gynna tvärvetenskapliga och cirkulära framtidsvisioner³⁰
- Uppmuntra arbets- och karriärval mot bakgrund av målen för hållbar utveckling
- Kultivera ett förstapersonsengagemang och aktivering i var och en av kontexterna (mikro, meso och makro) på ett integrerat och sammanhängande sätt

4.2.2. Stärkande arbete med grupper av flickor

Som tidigare sett visar flera organisationsstudier hur flickor i traditionellt mansdominerade miljöer (STEM) tenderar att självmarginalisera och därmed kräva och experimentera mindre än sina kamrater. Det kan därför vara lämpligt att föreslå aktiviteter som riktar sig till flickgrupper och därmed främja en övningsmiljö med mer uttrycksfrihet. Barnorna bör kännetecknas av en första maieutisk del för att få fram invanda osäkerheter, uppfattningar och stereotypa åsikter som faktiskt begränsar möjligheten att engagera sig i det nya och med en andra del om att experimentera och kultivera sammanfärdigheter, intressen och passioner som kan bidra till den gröna ekonomin. Det är avgörande att genom grupperfarenheter dela hur misstag är en del av processen för experimentering och utveckling av självkänedom. Gruppvägen kan effektivt alterneras med enskilda möten där man kan anpassa och reflektera över sin egen väg.

Möjliga ämnen som kan tas upp kan vara: utmaningarna i 2030-agendan, rättigheter och lika möjligheter, anständigt arbete, förhållandet mellan pengar och lycka och att utforma sin egen personliga och globala utmaning.

Specifikt, i samband med Women4Green-projektet, har onlinebaserade communities³¹ och lokala grupper skapats.

4.2.3. Stärka synligheten

Det är nödvändigt att föreslå och sprida mångfaldiga och icke-stereotypa exempel på kvinnor som är aktiva i den gröna ekonomin för att underlätta en eventuell framtida självbild.

Å ena sidan är kvinnor i den gröna ekonomin underrepresenterade eller stereotypt representerade i offentlig och medieretorik, och å andra sidan finns det en tendens att ha ett manligt språk som felaktigt förstås som "universellt".

Det är därför nödvändigt att föreslå olika modeller där vi kan känna igen oss själva genom att visa alla kvinnors viktiga roller för hållbar utveckling.

³⁰ SORESI, NOTA "L'orientamento e la progettazione professionale", Il Mulino, 2020

³¹ Women4Green-community på Instagram: https://www.instagram.com/women4green_community/

4.2.4. Erfarenhetsbaserade aktiviteter

Det är nödvändigt att föreslå aktiviteter för att uppleva den gröna ekonomin (workshoppar, experiment, simuleringar, jobbskuggning, fältarbete och forskning) för att föra detta ämne närmare flickors vardag och skapa en "känsla av användbarhet." Att visa och uppleva flera och differentierade yrkesverksamheter för att öka sin kunskap om yrken genom att vända på stereotypa eller förenklade åsikter.

Det är viktigt att få människor att uppleva hur gröna jobb kan bidra till att förbättra den individuella och kollektiva vardagen och ändå förvärva genom erfarenhet och relationer och färdigheterna att läsa av världen i artikulerade perspektiv som producerar medvetenhet, oberoende och autonomi och kan användas inom olika områden och yrkesroller.

4.2.5. Autentiska uppgifter

Autentiska uppgifter definieras som instruktionsaktiviteter baserade på autentiskt lärande som gör det möjligt för elever i små grupper att undersöka, diskutera, organisera och lösa problem i simulerade eller verkliga sammanhang.

Autentiska uppgifter gör det möjligt för eleverna att närma sig inlärningsinnehåll genom en utmanande upplevelse i grupp för att dela och värdera varje individs färdigheter, intressen och förmågor. Kunskap konstrueras genom gruppinteraktion i målkontexten, och allas engagemang stimuleras genom att utnyttja inneboende motivation. Den autentiska uppgiften föreslår inte en planerad väg att lösa problemet utan ger gruppen möjlighet att skapa olika lösningar, betrakta misstag som nödvändiga steg och utveckla kollektiva resonemang och val.

Istället för individuell prestation stimuleras socialt delat mentalt arbete.

Symbolisk kunskap kompletteras med verklig, konkret, situerad, manipulerbar, mätbar kunskap.

Dessa potentialer gör det möjligt att å ena sidan kunna aktivera flickor i sammanhang där deltagande och bidrag från alla är nödvändiga och å andra sidan föra ämnen som uppfattas som avlägsna lite närmare vardagen genom att aktivera motivation och engagemang.

4.2.6. ADVP - Activation du developpement vocationnel et personnel

Erfarenhetsbaserade aktiviteter bör associeras med utrymmen för personlig självreflektion genom verktyg som gör det möjligt att organisera den insamlade informationen, utvärdera den mot sina värderingar och intressen och utforma sammanhängande framtidsval. I den meningen är ADVP (*Activation du Développement Vocationnel et Personnel*)³² som genom 4 processstadier (utforskning, kristallisering, specifikation och realisering) gör det möjligt att följa processen med design och val, den metod som används i olika operativa sammanhang. Följande tabell kan beskriva en designöversikt³³:

³² Pelletier, Noiseux och Bujold - Laval University, Quebec (Kanada), 1970.

³³ Cappuccio - Universitetet i Palermo, "La Metodologia dell 'activation du d xxveloppement vocationnel et professionnel per un' educazione inclusiva nella scuola secondaria di primo grado ", 2016

Uppgift ADVP	Steg i den professionella mognadsprocessen	Mål
Utforska	Upptäcka	<ul style="list-style-type: none"> – upptäck att det finns, i det omedelbara sammanhanget problem att lösa och uppgifter att utföra – samla en mängd information om miljön och sig själv: att ha en mångsidig repertoar av information – få information som är svår att komma åt och ovanlig i förhållande till ens sociokulturella bakgrund
Kristallisering	Klassificering	<ul style="list-style-type: none"> – att förstå sina prestationer – hitta konstanter inom många upplevelser; <p>organisera sin utbildning med hänsyn till elementen i den personliga identiteten</p>
Specifikation	Utvärdering	<ul style="list-style-type: none"> – sortera behov och värderingar efter betydelse – hitta möjliga lösningar som överensstämmer med ens värderingar och behov – bestäm genom att integrera alla beaktade element
Insikt	Experimentering	<ul style="list-style-type: none"> – planera stegen i beslutet – förutse och förebygga svårigheter med lämpliga insatser – formulera ersättningsval

ADVP används i yrkesorienteringsmetoder för att få fram förmågor och intressen och prioritera dem för personlig och professionell planering.

Här ger vi ett exempel på en tillämpning av ADVP för yrkesval:

1. **UPPTÄCK:** Jag utforskar alla arbetsmiljöer som kräver min specifika kompetens;
2. **KLASSIFICERING:** jag klassificerar de arbetsmiljöer jag hittade enligt mina kriterier (t.ex. arbetstid, vision etc.)
3. **UTVÄRDERING:** jag utvärderar arbetsmiljön utifrån mina intressen/värderingar och sätter prioriteringar
4. **EXPERIMENTERING:** jag planerar vad jag ska göra och fattar beslut som jag sedan kommer tillbaka till för att utvärdera.

4.2.7. Designtänkande

Designtänkandeprocessen (DT)³⁴ är också en effektiv metod för att ta itu med utmaningarna i den gröna ekonomin och hållbar utveckling genom att börja med grupparbete.

Det är en av de mest effektiva metoderna för att hitta lösningar genom att identifiera vad som är önskvärt ur målgruppens perspektiv och matcha kreativitet med problemlösningsfärdigheter. Till exempel kan unga kvinnor vara involverade i en DT-process i syfte att lösa en utmaning som "Hur kan vi minska könsstereotyperna i arbetsmiljön?" eller "Hur kan vi göra unga kvinnor mer närvarande i gröna jobb?".

Konkret består denna kreativa process av 5 steg:

1. Empatisera (Empatisera) Detta steg handlar om att uppnå en bred och djup förståelse av problemet genom att observera, undersöka, intervjua, engagera och känna empati med människor för att på ett omfattande och analytiskt sätt förstå deras erfarenheter, motivationer och sätt att tänka och agera. I detta skede bör designer också hitta mening och information om det som är 'osagt' eller 'outtalat'.
2. Definiera (Definiera). I denna fas analyserar en designer den information som samlats in under empatiseringsfasen, hittar trender, organiserar och syntetiserar data för att hitta de största problemen. För att hålla processen personcentrerad bör en designer definiera det problemet som ett uttalande eller en utmanande fråga.
3. Forma idéer (forma idéer). I detta skede, efter att grundligt förstå 'personen' (eller användarna, eller målgruppen), deras behov, och utmaningen de arbetar på, börjar en designer skapa idéer, att tänka 'utanför lådan,' hitta hypoteser för lösningar på den definierade 'utmaningen' (eller problemuttalandet).
4. Prototypskapande (Prototyp). I detta skede producerar designteamet en nerskalad version av produkten eller prototypen av en tjänst. Här är designerns mål att identifiera den bästa möjliga lösningen.
5. Test. Testprototyper måste delas och testas både inom själva teamet och för en grupp människor som matchar målgruppen, utanför designteamet. Baserat på användarupplevelser accepteras, avvisas, förbättras och omtestas en process genom steg 4 och 5 i detta skede.

Designtänkandeprocessen är ett mycket användbart tillvägagångssätt även för att skapa workshoppar för studie- och yrkesvägledning.

4.2.8. Elektroniska läromedel

Onlineutbildning kan ingå i listan över verktyg på grund av den nuvarande utvecklingen av utbildningserbjudanden och sätt att överföra innehåll och kunskap. Specifikt inom ramen för Women4Green-projektet har dedikerade läromedel producerats och syftar till att vägleda unga kvinnor

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

mot en utforskning av grön ekonomi, jämställdhet, gröna färdigheter och kompetenser och slutligen gröna jobb.³⁵

Läromaterialet kan konsulteras och studeras på egen hand och inläringstiden är mycket flexibel. Detta garanterar att olika människor kan ta till sig det i en takt som passar deras individuella behov.

³⁵ Du hittar läromedel på Women4Greens webbplats och länken finns i introduktionen till detta dokument.

5. Utvärderingsverktyg

Nedan föreslår vi utvärderingsverktygen från FISPPA - Institutionen för filosofi, sociologi, pedagogik och tillämpad psykologi och La.R.I.O.S. - Laboratory of Research and Intervention for Choice Orientation. Vi inbjuder läsarna att ta kontakt med Jonathan Cooperativa Sociale som den partner i projektet som ansvarar för detta projektresultat (kontakter finns på baksidan av detta dokument) eller Med La.R.I.O.S. - Laboratory of Research and Intervention for Choice Orientation³⁶ för mer information om dessa verktyg.

Dessa verktyg kan också vara användbara för mikroplanering av aktiviteter inom de operativa och metodologiska stimuli som vi gav i föregående kapitel.

5.1. Utvärdering av orienteringsdesign

Verktyg 0 - Hur mycket förtroende har jag för mina yrkeskunskaper? (L. Note & S. Soresi, 2007)

Detta instrument undersöker yrkesutövares självförtroende när det gäller sin yrkeskompetens. Frågeformuläret består av 23 punkter som utgår från tre faktorer: självförtroende gällande ens yrkeskunskaper (10 punkter, t.ex. "Jag känner att jag kan använda specifika verktyg för att analysera svårigheterna hos de människor som jag arbetar med"; alfa.87); Självförtroende gällande effektiviteten i att etablera positiva relationer med kollegor (5 punkter, t.ex. "Jag kan etablera positiva relationer med mina arbetskollegor"; alfa.70); Självförtroende gällande ens förmåga att hantera individer med svårigheter (5 punkter, t.ex. "Jag anser mig kunna använda specifika interventionstekniker för att hantera olämpligt beteende hos människor jag hanterar professionellt"; alfa.78).

Respondenterna uppmanas att ange hur väl de känner att de kan utföra en professionell uppgift på en 7-punktig Likert-skala, där 1 betyder *Inte alls* och 7 betyder *perfekt*.

Verktyg 1 - Tankar, känslor och handlingar om vad som inte går som det ska (Ginevra et al., under granskning)

Frågeformuläret undersöker benägenheten till aktivism när det gäller miljömässig och social hållbarhet i yrkesvägledning och karriärdesign. Specifikt består frågeformuläret av 16 punkter som utgår från tre faktorer: benägenheten att överväga frågor som är kopplade till social och miljömässig hållbarhet som något intressant och värdefullt (kognitiv komponent, 6 punkter, t.ex. "Det är viktigt och intressant att försöka förstå konsekvenserna av diskriminering, brist på respekt för rättigheter etc.; alfa.90), benägenheten att känna känslor av hopp och förargelse när de utsätts för hotande och/eller diskriminerande händelser och sammanhang för att skydda miljön (emotionell komponent, 4 punkter,

³⁶ La.R.I.O.S. - Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte (Laboratory of Research and Intervention for Choice Orientation – Padova Universitet: <http://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/>)

t.ex. "Det händer att jag känner obehag när jag bevittnar likgiltigheten mot förtryck, våld och arrogans"; alfa.78), och benägenheten att genomföra aktivism som är kopplade till social och miljömässig hållbarhet (beteendekomponent, 6 punkter, t. ex. "Jag undertecknar namnlistor, manifest och uppmaningar till handling (t. ex. change.org och så vidare.)"; alfa.89). Respondenterna måste ange i vilken utsträckning varje punkt beskriver, i förhållande till deras karriärroll, deras nuvarande sätt att tänka, känna och bete sig relaterat till olika ämnen som är inriktade på människor, samhälle och miljö, såsom orättvisa, hot mot miljön, mot människor och deras värdighet. Deltagarna uppmanas att uttrycka sina åsikter på en 5-punktig Likert-skala (1 = *Det beskriver knappt alls mina tankar, känslor, och beteende*; 5 = *Det beskriver perfekt tankar, känslor, och beteende perfekt*).

5.2. Utvärdering av förändring hos unga kvinnor

Verktyg 1 - Tankar, känslor och handlingar om vad som inte går som det ska (Ginevra et al., under granskning)

Se Verktyg 1 i föregående stycke.

Verktyg 2 - Inventering av karriäranpassningsförmågor (Savickas & Profeli, 2012)

Detta verktyg mäter karriäranpassningsförmåga som en högre konstruktion som integrerar fyra psykosociala resurser för att hantera karriärutveckling: oro, kontroll, nyfikenhet och självförtroende. Specifikt består denna skala av 24 punkter som utgår från fyra underfaktorer av 6 punkter vardera: oro (t.ex. "tänker på hur min framtid kommer att se ut"; alfa.83), kontroll (t.ex. "att ta ansvar för mina handlingar"; alfa.74), nyfikenhet (t. ex. "att observera olika sätt att göra saker"; alfa.79), och självförtroende (t.ex. "lösning av problem"; alfa=.85). Deltagarna uppmanas att betygsätta hur starkt de har utvecklat en lista med 24 förmågor, med en skala från 1 (*inte starkt*) till 5 (*starkast*).

Instrumentet har redan validerats på italienska (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012); i USA (Profeli & Savickas, 2012), tyska (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013), och turkiska (Buyukgoze-Kavas, 2014).

Verktyg 3 - Framtiden är runt hörnet...vad håller den för oss? (Santilli et al., under granskning).

Denna skala analyserar tendensen att överväga systemiska utmaningar för att uppnå hållbar utveckling i egna karriärval. Specifikt består den av 17 punkter som refererar till de 17 mål som presenteras i Agenda 2030 för hållbar utveckling; punkterna utgör en andra ordningsfaktor och fyra första faktorer som sociala/hälsa (2 punkter, alfa.70); miljö/natur (6 punkter, alfa.91), mänskliga rättigheter och jämlik ekonomisk utveckling (6 punkter, alfa.75), och politik och demokrati (2 punkter, alfa.79). Varje

deltagare omfrågas hur mycket de tror att varje mål kan påverka deras karriärframtid. Ett exempel på en punkt är: "i framtiden kommer det säkert fortfarande att finnas mycket att göra för att säkerställa sysselsättning och anständigt arbete för alla... hur kan detta ämne påverka din karriärframtid?" Deltagarna uppmanas att uttrycka sina åsikter på en 5-punktig Likert-skala (1 = *väldigt lite*, 5 = *väldigt mycket*).

6. Slutsatser

För att utveckla effektiva metoder för orientering och aktivering av unga kvinnor i sammanhang relaterade till den gröna ekonomin och hållbar utveckling är det först nödvändigt att bli aktiv genom att fördjupa sig i globala socioekonomiska sammanhang på ett tvärvetenskapligt sätt och anta perspektiv och tillvägagångssätt som uppmärksammar att vi förmedlar en anakronistisk och inte längre hållbar status quo.

Mentorer, utbildare och karriärrådgivare bör ställa frågor som: "vilka globala prioriteringar vill du ta itu med genom ditt medborgerliga engagemang och professionella aktiviteter?" och aktivera engagemang genom experimentering och erfarenhet.

Vi avslutar med påven Bergoglios effektiva citat:

*"Således knyter vi ihop säcken. Miljöpåverkan, ekonomiska ojämlikheter, och grundläggande mänskliga rättigheter är de tre dimensionerna av den unika komplexa sociala miljökrisen i vår tid: lösningen kräver en integrerad strategi för att bekämpa fattigdom, för att återställa värdighet till de som uteslutits, och samtidigt ta hand om naturen."*³⁷

³⁷ 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. Bibliografi, sitografi och resurser

- **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** <https://www.overshootday.org/>
- **ESCO European Skills, Competences, Qualifications and Occupations taxonomy:**
<https://esco.ec.europa.eu/en>
- **EUROPEISKA KOMMISSIONEN**
 - *Jämställdhetsstrategi 2020-2025:* <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/>
 - *Ny taxonomi av kompetenser för den gröna omställningen:*
<https://ec.europa.eu/newsroom/empl/items/741088/en>
- **EUROPEISKA JÄMSTÄLLDHETSINSTITUTETS Ordbok** <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** <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
- **InGENERERE – Data, policies, gender issues** <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 – Padova Universitet:

<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 - Trento Universitet (2016)
- **NOTA L. E SORESI S.** *Il contributo dell'orientamento all'Agenda 2030*, Padova Universitet (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** *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**
 - **Projektets webbplats:** <https://women4green.eu/>
 - **Community på 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