



## Formazione per formatori del profilo di tecnico per la sostenibilità



Guida alle politiche di genere

# 1. ASPETTI GENERALI

## **Perché l'integrazione di genere nel Leonardo Assicurare progetto?**

Lo sviluppo sostenibile è una domanda sempre più di tecnici specializzati, comprese le donne.

E' molto importante considerare gli aspetti dell'integrazione di genere nel programma di formazione profilo professionale, curriculum e. Dobbiamo inviare un messaggio fondamentale per il futuro della nostra società: il raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne, con l'obiettivo di evitare la discriminazione di genere è essenziale non solo per lo sviluppo sociale ed economico, ma anche per la creazione di rapporti umani costruttivi.

## **Carriera per le donne**

Guardando alla distribuzione quantitativa di genere, un quadro comincia ad emergere nella selezione delle professioni "tipicamente maschili" e "tipicamente femminili". Mentre gli uomini hanno un ampio spettro di professioni tra cui scegliere, e decidere anche a favore di occupazioni "tipicamente femminili" come venditore o il cuoco, fino al 50% delle donne scelgono tre professioni (rivenditore, parrucchiere e venditore).

## **Frequenti liti e stereotipi**

- "Le ragazze non sono interessate alla scienza e tecnologia"
- "Vorremmo assumere donne, ma c'è una mancanza di donne qualificate nel settore della ricerca"
- "Le donne sono meno adatti per le posizioni di leadership"
- "Le donne hanno meno mobilità"
- "Le donne rappresentano un rischio maggiore dal punto di vista della gestione"
- "Le donne sono i principali detentori di obbligazioni private, familiari e parzialmente disponibili così la loro capacità di carico di lavoro è limitata"

## 2. Gender Mainstreaming - Definizione e concetti.

**Mainstreaming di genere** si basa sul fatto che tutti i settori della nostra società sono strutturati per sesso.

**Mainstreaming di genere** implica prendendo in considerazione i differenti interessi e situazioni di vita e continuamente progredire per quanto riguarda le intenzioni della società.

Il nostro modello sociale si trasmette di generazione in generazione attraverso ciò che chiamiamo processo di socializzazione in cui le persone assimilano e fanno loro, culturali ed elementi sociali che promuovono e garantiscono l'adattamento e l'integrazione nella società.

Questo processo di socializzazione è diverso a seconda del sesso del popolo, assegnando diversi modelli e ruoli per donne e uomini in termini di ciò che è tradizionalmente stabilito per uni e degli altri.

Per spiegare le ragioni per le differenze biologiche tra i sessi si trasformano in disuguaglianze usiamo due concetti fondamentali: sesso e genere. Mentre il sesso si riferisce alle differenze biologiche tra uomini e donne, la disparità di genere spiega che le donne e gli uomini sono socialmente costruiti, variano tra le culture e le epoche storiche e, quindi, possiamo cambiarli.

### Chi deve farlo?

L'uguaglianza tra uomini e donne è riconosciuta nei testi delle costituzioni dei paesi dell'Europa occidentale . Quasi tutti questi paesi comprendono il principio di uguaglianza come diritto umano fondamentale che non può essere discriminato per motivi di sesso , razza, religione ...

Per raggiungere una vera parità , è necessario lavorare per essa . Ogni persona , entità e l'organizzazione ha la capacità di cambiare idee e modi di fare le cose in modo che possiamo godere di società sempre meglio organizzate e più equi .

I vantaggi di lavorare per la parità sono evidenti , perché in una situazione di pari opportunità , le donne e gli uomini possono trovarsi da un punto di vista intellettuale , fisico ed emotivo , avendo l'opportunità di sviluppare le loro abilità . Questa situazione rende possibile la trasformazione e il cambiamento , non solo nei rapporti umani , ma anche l'ambiente in cui viviamo : la famiglia, il lavoro , la salute , l'ambiente, ecc

In questo senso , l'interesse dimostrato dalle nostre società alla parità di diritti e di opportunità tra donne e uomini è cambiato nel corso del tempo, passando da considerare che la parità solo le donne interessate a diventare un aspetto centrale per la vita di sviluppo ( politicamente, socialmente ed economicamente ) .

Siamo diventati anche consapevoli che non abbiamo solo bisogno di cambiare e fare le leggi e le norme che disciplinano i rapporti in questi settori , ma dobbiamo lavorare per raggiungere la parità nella vita quotidiana , a casa, al lavoro ...

Con l'obiettivo di trasformare l'uguaglianza formale reale ed effettiva uguaglianza , le autorità pubbliche a sviluppare misure e mettere in meccanismi e risorse posti a promuovere e rafforzare le pari opportunità tra donne e uomini nella nostra società .

In questo modo, le pari opportunità tra donne e uomini politiche sono progettati in modo da assicurarsi che le donne e gli uomini possono ugualmente partecipare a tutti gli aspetti della vita : economico, politico , sociale , decisionale e su ogni attività sia di istruzione, formazione , occupazione .. .

Nel posto di lavoro , della dimensione di genere è responsabilità del livello di gestione , così come tutti i dipendenti che prendono in considerazione diverse situazioni e gli interessi delle donne e degli uomini la vita in anticipo , per raggiungere l'obiettivo delle pari opportunità di donne e uomini :

- Nelle strutture ;
- Nell'organizzazione dei processi e delle sequenze di processo ;
- Nella risultati e le uscite ;
- Comunicazione e relazioni pubbliche e nella gestione.

## **Obiettivi**

- Pari opportunità tra uomini e donne

L'obiettivo è raggiunto quando tutte le strutture ei processi decisionali sono diretti alla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda la loro sessualità, stile di vita e la ripartizione del potere, risorse e posti di lavoro.

Una volta che la realtà è nota, è possibile andare avanti seguendo questi passaggi:

- Stabilire temi o aree di intervento;
- Definire gli obiettivi della parità di opportunità da raggiungere per ciascuna area di intervento;
- Impostazione azioni da svolgere per conseguire ogni obiettivo la parità;
- Determinare le risorse necessarie per svolgere le azioni e gli impegni di organizzazioni e istituzioni per sviluppare tali azioni.

## **Definizioni dei termini**

- **Parità di opportunità come obiettivo politico**

La parità di opportunità è un tipo di giustizia sociale sostenendo che un sistema è socialmente equa quando tutti hanno potenzialmente sostanzialmente le stesse opportunità di accesso al benessere sociale e hanno gli stessi diritti politici e civili .

Politicamente , è in contrasto con l'affermazione che la giustizia sociale è l'uguaglianza dei risultati. In genere le pari opportunità sono preferiti dalla fascia destra politica contro effettiva parità economica , o la parità di risultati preferiti dai l'ala politica di sinistra .

C'è la parità di opportunità in cui ogni persona ha lo stesso potenziale accesso a un determinato bene sociale o economico . La parità di risultati , dall'altro significa che ogni persona riceve in realtà la stessa quantità di bene sociale o economica , come chiunque altro .

Ad esempio, vi è la parità di opportunità in una lotteria per una torta in cui ogni persona riceve un numero di lotteria . Tuttavia , in questo esempio non ci sarebbe parità di risultati , e alla fine una persona potrebbe ottenere la torta e altri hanno nulla . Parità dei risultati esisterebbe se la torta è divisa in pezzi identici e condiviso tra i partecipanti .

#### - **Gender Mainstreaming**

Mainstreaming di genere all'interno dell'Unione europea ( UE ) è stato prima definito dalla Commissione Europea ( COM ) nel 1996 ( COM ( 96 ) 67 def ) come : ( ... ) mobilitare tutte le politiche generali e le misure specifiche al fine di raggiungere la parità da parte attivamente e apertamente tenendo conto presso la pianificazione in scena i loro possibili effetti sulle rispettive situazioni di uomini e donne .

E ' stato sottolineato che : La considerazione sistematica delle differenze tra le condizioni , le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini in tutte le politiche e azioni comunitarie , questa è la caratteristica fondamentale del principio di " mainstreaming " , che la Commissione ha adottato . Questo non significa semplicemente rendere i programmi o le risorse comunitarie più accessibili alle donne , ma piuttosto la mobilitazione simultanea di strumenti giuridici , risorse finanziarie e capacità analitiche e organizzative della Comunità al fine di introdurre in tutti i settori il desiderio di costruire relazioni equilibrate tra donne e uomini .

Una situazione in cui tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le proprie capacità personali e di fare scelte senza le limitazioni imposte dai ruoli tradizionali , e considerando , valorizzando e promuovendo altrettanto diversi comportamenti , aspirazioni e bisogni di uomini e donne .

Questo approccio identifica i diversi ruoli e compiti svolti da uomini e donne in una società , aiuta a identificare le cause che li producono e aiuta a formulare i meccanismi per superare queste lacune , in quanto il problema non sta nelle donne o uomini , ma nelle relazioni socialmente costruiti di potere e di esclusione.

L' obiettivo è quello di raggiungere la parità di genere . Il termine di uguaglianza è stato utilizzato in contesti e tradizioni di pensiero diverse , e quindi è fondamentale per racchiuderlo . Dopo Adela Cortina termine uguaglianza si riferisce di equivalenza , nel senso che i soggetti hanno lo stesso valore , e quindi sono " uguali " . Uguaglianza ammette differenze, ma non disuguaglianze .

La parità di genere si intende un diritto pieno e universale di uomini e donne di godere la cittadinanza , non solo politico, ma anche civile e sociale . Questo non significa che le donne e gli uomini dovrebbero diventare uguale , ma che i loro diritti, le responsabilità e le opportunità non dipende dal fatto che sono nato maschio o femmina. I mezzi per raggiungere l'uguaglianza è l'equità di genere , intesa come giustizia nel trattamento di donne e uomini in base alle rispettive esigenze .

#### - **sviluppo della donna e dell' uomo : contrastare la disparità di trattamento**

Lungo la storia dell'umanità le differenze biologiche tra i sessi hanno portato a disuguaglianze tra uomini e donne quando si tratta di partecipare alla società, essendo le donne più svantaggiati perché, in generale, ciò che " un uomo deve fare " è più prezioso di " cosa una donna deve fare ". Le donne non partecipano allo stesso modo degli uomini nella vita sociale e politica in cui vengono prese le decisioni sul futuro e l'evoluzione della nostra società. Avere uno sguardo in giro, è evidente che le donne sono meno coinvolti in tutte le attività legate alla sfera pubblica.

- **Parità di trattamento : divieto di discriminazione diretta e indiretta (pari inclusione , condizioni di lavoro , molestie sessuali )**

Pari opportunità per donne e uomini applicata al mondo del lavoro è una partecipazione equilibrata di uomini e donne sul posto di lavoro evitando così un trattamento discriminatorio basato sul sesso e rendere il diritto fondamentale di tutti da trattare in condizioni di parità.

La partecipazione paritaria di uomini e donne nel mercato del lavoro permette un migliore utilizzo della capacità individuale, ottenendo uomini e donne di esprimersi liberamente, senza l'esistenza di stereotipi e ruoli che determinano il loro comportamento. In questo modo, la parità di opportunità permette di identificare le competenze e le capacità delle persone, a prescindere dei ruoli sociali e stereotipi attribuiti.

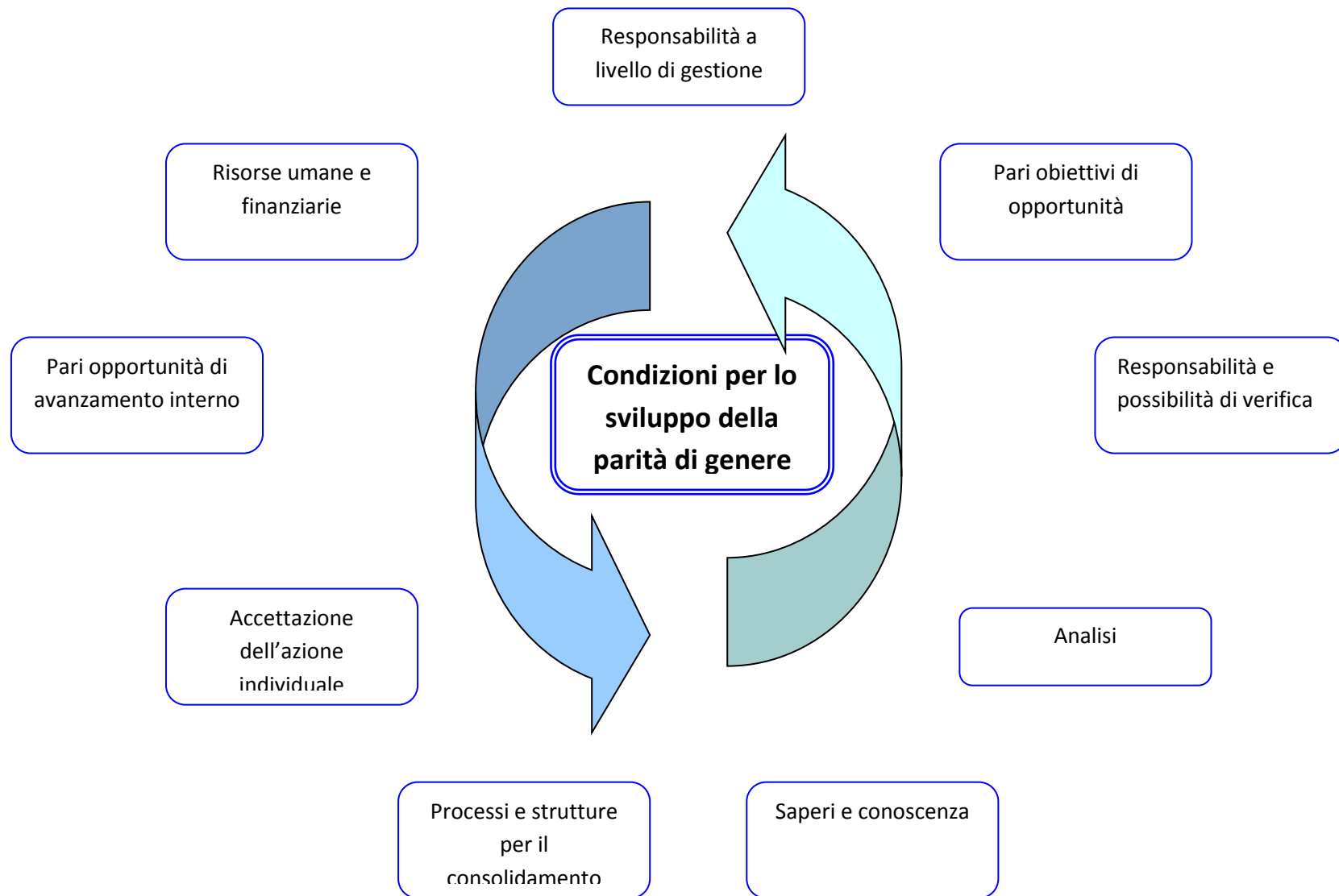
- **il progresso delle donne: Estensione del principio della parità di trattamento formale. Promozione di misure per le donne rivolte a regolare la discriminazione delle donne in genere.**

Al contrario di "uguaglianza", la discriminazione termine significa separare, distinguere, distinguere con l'intenzione che un partito gioverebbe più rispetto agli altri.

La discriminazione diretta coinvolge dare un trattamento inferiore ad una persona o un gruppo in base a sesso, razza, religione, politica, ecc

Oggi è molto difficile trovare un caso di ciò che chiamiamo discriminazione diretta in quanto viene punito dalla legge.

Tuttavia, non è raro trovare casi di discriminazione indiretta, perché, anche se molte leggi, norme sociali o pratiche altrettanto trattano uomini e donne, alla fine, hanno un effetto negativo o disparità per le donne, perché la linea di base è di svantaggio per le donne con per quanto riguarda la situazione degli uomini.



### 3 - Gender Mainstreaming - Analisi

Procedura di processi orientati all'integrazione della dimensione di genere nello sviluppo di un progetto:

- Analisi di base
  - Definizione degli obiettivi
  - Sviluppo di misure
  - Implementazione
  - Valutazione
- 
- a. Integrare la dimensione di genere - Le questioni relative alla realizzazione di un'analisi di base.**
- Quali sono le disparità di aspetto dell'integrazione di genere in materia di intervento del progetto?
  - Gli uomini e le donne del gruppo di destinazione hanno diversi problemi e le esigenze? Che cosa sono?
  - Esistono ostacoli specifici alla partecipazione di integrazione di genere? Che cosa sono?
- 
- b. Integrare la dimensione di genere - Questioni relative all'obiettivo.**
- Che la parità di obiettivi di opportunità sono state integrate negli obiettivi del progetto?
  - Sono obiettivi o obiettivi parziali in materia di pari opportunità tra uomini e donne è stato definito?
- 
- c. Integrare la dimensione di genere - Le questioni relative allo sviluppo di misure.**
- Come garantire la parità di accesso e possibilità di partecipazione per uomini e donne?
  - Come garantire che le donne e gli uomini beneficiano ugualmente dal progetto?
  - Come possiamo evitare il ripetersi delle disparità di genere nel progetto?
  - In che modo il progetto contribuisce alla riduzione delle disuguaglianze?
  - sono disponibili per le prestazioni in base ai risultati dell'analisi Nei possibili opzioni?
  - Quali difficoltà possono sorgere nell'applicazione pratica?
  - Quale opzione può essere implementato per raggiungere gli obiettivi nel miglior modo possibile? Perché?
- 
- d. Integrare la dimensione di genere - Le questioni relative dell'impianto.**
- Avete preso in considerazione tutti i criteri per la realizzazione del progetto?
  - Quali difficoltà sorti durante l'applicazione pratica?



## 4 - Gender Mainstreaming e uguaglianza di genere nell'Unione europea.

**Trattato sull'Unione europea**-Articolo 2: L'UE si fonda su valori comuni per tutti gli Stati membri, tra cui la parità tra donne e uomini.

**Trattato sull'Unione europea** - Articolo 3: L'UE deve combattere (...) discriminazione e promuove (...) la parità tra donne e uomini (...).

**Carta europea dei diritti fondamentali** - Articolo 23: Parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Pari opportunità tra uomini e donne è diventato un compito speciale dell'Unione europea e sono stati definiti come un obiettivo orizzontale per tutti i settori. La promozione e il finanziamento UE è legata alla realizzazione della strategia di integrazione di genere (mainstreaming).

### **Pari opportunità all'interno dell'Unione europea**

Gran parte della legislazione dell'Unione europea si concentra principalmente sugli effetti della discriminazione sessuale nel lavoro . Queste misure , che prevedono vantaggi in alcuni settori ad uno dei due sessi , sono necessarie se si vuole correggere la differenza che esiste oggi . Secondo la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ( ILO ) , uno speciale trattamento positivo non sarà considerata discriminatoria per un periodo transitorio volto a raggiungere un'effettiva uguaglianza di genere . L'azione positiva , lungi dal violare il principio di uguaglianza è una parte essenziale del programma per svolgere questo principio .

### **La strategia dell'UE per la parità tra donne e uomini 2010-2015**

Questa strategia rappresenta il programma di lavoro della Commissione europea sulla parità di genere , mirando inoltre a stimolare gli sviluppi a livello nazionale e di fornire la base per la cooperazione con le altre istituzioni europee e con le parti interessate .

Le azioni proposte dall'Unione europea seguono il duplice approccio del mainstreaming di genere ( cioè l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche ) e le misure specifiche .

La strategia si concentra sui seguenti temi :

- Pari indipendenza economica

- La parità di retribuzione per pari lavoro e lavoro di pari valore
- La parità nel processo decisionale
- Dignità , integrità e fine della violenza basata sul genere
- L'uguaglianza di genere nelle azioni esterne

### **Altri strumenti dell'UE per la parità di genere**

- la relazione annuale della Commissione europea sulla parità tra donne e uomini , concentrandosi ogni anno su un tema particolare e identificare le buone pratiche degli Stati membri .
- Il **comitato consultivo** composto dai rappresentanti degli Stati membri , le organizzazioni europee delle parti sociali e della società civile . Il loro ruolo è quello di consigliare la Commissione europea sulla politica e iniziative legislative .
- Miglioramento della regolamentazione e **valutazione di impatto**. Il mainstreaming di genere è parte integrante del processo decisionale della Commissione , anche attraverso la valutazione d'impatto e processi di valutazione . La Commissione aumenterà la base di conoscenze sulla parità di genere .
- Gli **indicatori di genere**. Questi indicatori sono stati istituiti con la piattaforma di Pechino . Questi indicatori coprono aree diverse come donne e povertà ; istruzione e formazione delle donne , delle donne e la salute , la violenza contro le donne, le donne ei conflitti armati ; le donne e l'economia ; donne al potere e il processo decisionale ; meccanismi istituzionali per il progresso delle donne ; diritti umani delle donne ; donne e media; le donne e l'ambiente e le bambine

Indicatori specifici nel campo delle donne e l'ambiente sono :

- Percentuale di donne e uomini negli organi decisionali dei cambiamenti climatici a livello nazionale negli Stati membri dell'UE
- Percentuale di donne e uomini nel cambiamento climatico processo decisionale in seno al Parlamento europeo e la Commissione
- Percentuale di donne e uomini negli organi decisionali dei cambiamenti climatici a livello internazionale
- Percentuale di donne e uomini fra i laureati di tutti i laureati ( livelli CITE 5 e 6 ) nel campo delle scienze naturali e delle tecnologie a livello dell'UE e degli Stati membri

• **L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere**. L'Istituto è stato istituito con il regolamento ( CE ) n 1922/2006 e la sua sede è a Vilnius, Lituania .

### **Parità di genere e Fondi strutturali**

Il regolamento dei Fondi strutturali mira in particolare e in termini di parità tra donne e uomini , per creare nuove forme di organizzazione del lavoro per la conciliazione tra vita familiare e professionale , ridurre le disparità di genere e promuovere non la segregazione in materia di occupazione .

L'uguaglianza di genere è presente come principio fondamentale della politica di coesione dell'UE e le loro strutture di supporto.

Nell'ultimo periodo di programmazione (2007-2013) con l'obiettivo di incoraggiare gli Stati membri a fare un maggior uso dei fondi strutturali a sostegno delle misure volte ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra donne e uomini .

Il regolamento generale per il 1083/2006 per i Fondi strutturali e il Fondo di coesione dedicato un articolo specifico ( art. 16 ) su " La parità tra uomini e donne e non discriminazione " . Questo articolo , stabilisce che gli Stati membri e la Commissione europea provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano promosse nel corso delle varie fasi di attuazione dei fondi.

Il Fondo sociale europeo è stato finora i principali programmi di finanziamento parità di genere SF e progetti. Il regolamento del Fondo sociale europeo 1081/2006 , si riferiscono alla promozione della parità di genere . Inoltre :

Art . 3.1 , ( b ) , ( iii ) specifica " mainstreaming e azioni specifiche per migliorare l'accesso all'occupazione e aumentare la partecipazione sostenibile e il progresso delle donne nel mondo del lavoro , e per eliminare la segregazione di genere diretta e indiretta nel mercato del lavoro , tra l'altro affrontando l' cause profonde del genere pagano le lacune " .

Art . 6 richiede Stati membri a promuovere , nei loro programmi operativi , parità di genere e le pari opportunità e per includere una descrizione di come questo è organizzato per tutto il ciclo politico ( preparazione, attuazione, monitoraggio e valutazione .

Art . 10 contiene l'obbligo per gli Stati membri di riferire in merito all'attuazione del mainstreaming di genere e di qualsiasi azione specifica di genere .

## 5 . La dimensione di genere e di parità di posti di lavoro verdi incentrata sul profilo tecnico sostenibilità

Attuale stile di vita in tutto il mondo influenza in modo significativo le condizioni climatiche e ambientali in generale e il suo carattere e l'intensità non è sostenibile in una prospettiva a lungo termine . Per diminuire l'impatto ambientale , è assolutamente urgente e necessario cambiare le condizioni attuali verso un'economia verde che è socialmente , economicamente ed ecologicamente sostenibile .

Per preservare e tutelare l'ambiente, la creazione di una società giusta in cui tutti i bisogni di base sono soddisfatte in condizioni di parità per ogni essere umano ( presente e futuro ) è assolutamente necessario . Pertanto , la parità di genere è parte integrante della transizione in corso verso un'economia verde che deve essere " verde per tutti" , come il Parlamento europeo ha dichiarato .

Come parte di questa transizione e parlando di posti di lavoro , due tendenze sono in atto :

- La creazione di cosiddetti "posti di lavoro verdi" in una vasta gamma di settori , principalmente industrie dell'energia (energie rinnovabili) , costruzione ( edifici a basso consumo energetico , macchine e nuovi materiali ) , i trasporti ( sistemi ecologici e veicoli , eco- mobilità ) , agricoltura e industrie alimentari , tecnologia e ricerca informatica, ecc
- Rendere più ecologici i posti di lavoro tradizionali in settori tradizionali come la salute , la produzione e la trasformazione dei prodotti alimentari , commercio al dettaglio , turismo, amministrazione , pubblicità, gestione , formazione , ecc Questo significa nuove competenze per soddisfare le norme ambientali .

La creazione di nuovi posti di lavoro verdi ha un enorme potenziale come motore di sviluppo, ma comporta alcuni rischi : dipende fortemente dalle formazioni, le competenze e l'esperienza dei lavoratori e tende a concentrarsi in settori e professioni tradizionalmente a prevalenza maschile .

D'altra parte , i settori tradizionali che dovrebbero essere anche parte della conversione a un'economia sostenibile, quali lavori amministrativi , sanità , istruzione e servizi di assistenza , ecc sono attualmente i settori più dominati dalle donne .

Per queste tendenze per essere cambiato in una prospettiva di parità di genere, sia l'istruzione e la lotta contro i comportamenti tradizionali e gli stereotipi sono essenziali . Inoltre , posti di lavoro verdi non sono necessariamente giusto . Le politiche di istruzione e occupazione devono adottare tutte questi aspetti in considerazione che implica la consapevolezza crescente in seno agli organi decisionali.

### **Il punto di partenza**

Diversi studi hanno dimostrato che i modelli di consumo `s delle donne sono diverse da quelle degli uomini ( meno energia , meno risorse ) ed inoltre la loro volontà di agire ecologico e avviare azioni verdi sembra essere più forte confronto agli uomini .

Questo dovrebbe essere un vantaggio per iniziare quando si parla di partecipazione delle donne in una economia verde ( tutti i livelli: processo decisionale , le scelte di istruzione , lavoro carriera ), ma la realtà è che le donne devono affrontare numerosi ostacoli :

- Le donne di solito sono sottorappresentate nei settori più suscettibili di creare nuovi posti di lavoro verdi ( posti di lavoro ad alta intensità di scienza e tecnologia ), perché ...
- Spesso mancano le competenze necessarie , le qualifiche e l'esperienza per sfruttare le opportunità dell'economia verde perché ...
- Sono meno propense degli uomini a scegliere le materie scientifiche e tecnologiche ; programmi di formazione professionale sono ancora visti in alcuni paesi come maschilista sia perché ...
- Essi sono influenzati da ruoli di genere sociale e culturale tradizionale e insufficiente Career Counseling di genere e di orientamento e l'assenza di modelli .

In aggiunta a queste difficoltà accesso, le donne sono sottorappresentate negli organi decisionali , in parte a causa delle suddette cause, e in parte per l'equilibrio vita-lavoro e le disparità esistenti (gender pay gap ) che lo rende oggi più difficile per le donne per raggiungere queste posizioni .

La dimensione di genere della creazione di posti di lavoro in un'economia verde è stato finora relativamente assente dalle iniziative politiche che portano a disparità di genere .

L'istruzione è la chiave per rompere la visione stereotipata delle donne in determinati settori industriali e professioni e alle donne di incentivazione per avere uno sguardo positivo a carriere verdi avendo a mente che i lavori verdi possono essere una possibilità per chiunque , a partire da qualsiasi livello di abilità in diversi modi e settori, a qualsiasi età .

Green economy ha bisogno di uomini e donne di raggiungere il suo pieno potenziale e qualificati imprenditori e lavoratori qualificati sono fondamentali sul processo .

### **La via da percorrere**

C'è una transizione in atto e la parità di genere deve essere presente in tutti i settori ambientali, tra cui gli organi decisionali , che assicurerebbero donne voce nella progettazione e realizzazione di politiche ambientali , energetiche e di posti di lavoro verdi , nonché il loro contributo allo sviluppo della nuova politica proposte nel settore .

Per raggiungere la parità tra uomini e donne nel contesto di un'economia più verde , le donne devono avere le stesse competenze , qualifiche e competenze degli uomini.

Per questo sia una realtà fiera , molte misure e politiche devono essere avviata o rivisto in una prospettiva di genere :

- Vi è la necessità per l'istruzione e la formazione per i lavori verdi o ecologici specializzati . Competenze e delle qualifiche di uomini e donne devono essere gli stessi in modo che possano competere su base paritaria per l'occupazione e lo sviluppo della carriera individuale .
- Vi è la necessità di promuovere le competenze sostenibilità e la partecipazione paritaria delle donne nei programmi di istruzione e di formazione deve essere garantita.
- Vi è la necessità di lottare contro il genere - ruoli e stereotipi tradizionali in materia di istruzione , carriera lavorativa e la conciliazione della vita familiare e lavorativa .
- Vi è la necessità di aumentare la partecipazione delle donne ai processi decisionali e il dialogo sociale .
- Vi è la necessità di sostenere le imprese sostenibili e l'imprenditorialità verde gestite da donne specializzate in tecnologie ecocompatibili e la protezione dell'ambiente .

La parità tra donne e uomini sul concorso di posti di lavoro verdi arricchirà l'economia beneficiando talento e le risorse di tutti. La diversa percezione della valutazione del rischio , diverso livello di consumo e modelli di consumo , la volontà diverse per preservare l'ambiente di donne e uomini può portare a prospettive più ampie , molteplici punti di vista e soluzioni più complete per le sfide delle politiche ambientali e occupazionali e la combinazione di entrambi. Nella gestione verde creazione di posti di lavoro , particolare attenzione deve essere prestata sulle aree verdi in cui il tasso di disoccupazione delle donne è estremamente alta .

Poiché il mercato del lavoro non è attualmente uguale per uomini e donne , una transizione verso un'economia sostenibile deve garantire condizioni di parità di accesso ai posti di lavoro verdi e ecologici per l'intera società , iniziando con l'istruzione e la formazione in tematiche ambientali nell'ambito della parità di genere . Al fine di assicurare la diversità dei punti di vista , le donne e gli uomini devono avere le stesse opportunità di influenzare .

## 6 . Risorse di supporto

### Bibliografia :

- Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies. European Commission 2008.
- EU Strategy for equality between women and men 2010-2015
- “Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment. Gender Equality and Climate Change. Main Findings”. EIGE (European Institute for Gender Equality), 2012.
- “European Parliament Report: on the role of women in the green economy” (2012/2035(INI)). Committee on Women’s Rights and Gender Equality – European Parliament, 2012.
- "Women and the Environment: Gender Equality and Climate Change" European Institute for Gender Equality (EIGE). 2012

### Risorse web:

- UNIFEM. Development Fund for Women United Nations, <http://www.unwomen.org/>
- European Commission – DG Justice – Gender Equality, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm)
- Committee on Women's Rights and Gender Equality of the European Parliament, <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home.html>
- How can women benefit from green jobs? –an ILO approach, <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201203/20120301ATT39684/20120301ATT39684EN.pdf>
- The Green Party. The Gender Dimensions of the Green New Deal, <http://www.greens-efa.eu/the-gender-dimensions-of-the-green-new-deal-4876.html>
- WIRES project final report (women in renewable energy sector) pages 96-122, [http://moodle.adapt.it/file.php/7/FINAL\\_REPORT/ricerca\\_WIRES.pdf](http://moodle.adapt.it/file.php/7/FINAL_REPORT/ricerca_WIRES.pdf)
- Green Jobs: Towards Decent Work In A Sustainable, Low-Carbon World - Real Potential, Formidable Challenges. Highlights from the report. UNEP, <http://www.unep.org/civil-society/Implementation/GreenJobs/tabid/104810/Default.aspx>