

Priporočila za opolnomočenje žensk v energetske sektorju v Sloveniji

Ženske imajo v energetske sektorju omejeno moč odločanja ter dostop do virov in storitev, povezanih z energijo. To izhaja iz spolnih stereotipov in strukturnih neenakosti, kot so manjša finančna sredstva in neplačano skrbstveno delo. Tradicionalni vzorci omogočajo moškimi prevlado v politikah, povezanih s statusom in močjo. Odločitve v energetiki vplivajo na ženske drugače, a to ni upoštevano v ukrepih ali zakonodaji. Kljub hitremu razvoju sektorja še vedno prevladuje moška perspektiva, ki izključuje izkušnje žensk kot vodij, proizvajalk in uporabnic energije.

Podatki, razčlenjeni po spolu za leto 2022, kažejo, da tudi v Sloveniji v energetske sektorju obstaja razkorak med zastopanostjo moških in žensk. **Leta 2022 so ženske predstavljale le 15 % delovne sile v slovenskem energetske sektorju, medtem ko je bilo povprečje v EU 24 %.** V istem letu je bilo v parlamentarnih odborih, osredotočenih na okolje in podnebne spremembe, samo 13 % odločevalcev žensk – kar je precej manj od povprečja EU, ki znaša 30 %.

Slovenija sicer slovi po višjem deležu diplomantk – 58 % na dodiplomski, 64 % na magistrski in 52 % na doktorski ravni. Vendar je zastopanost žensk na študijskih smereh s področja STEM (znanost, tehnologija, inženirstvo in matematika), ki se povezujejo s kariero v energetske sektorju, bistveno nižja. **Na fakultetah, močno usmerjenih v STEM področja, kot sta Fakulteta za strojništvo in Fakulteta za elektrotehniko, ženske predstavljajo le 10–15 % vseh študentov.**

Naslavljanje vprašanja zastopanosti žensk v energetske sektorju je ključno, ne le zaradi pravičnosti, temveč tudi zaradi vpliva na sposobnost sektorja za soočanje z izzivi energetskega prehoda. **Vključevanje raznolikih perspektiv je potrebno za spodbujanje inovacij in iskanje učinkovitih rešitev.** Trenutno slaba zastopanost žensk omejuje bazen talentov in utrjuje zastarele spolne stereotipe. Zapolnitev vrzeli v energetske sektorju bi lahko bistveno izboljšala njegovo učinkovitost in uspešnost, kar bi koristilo vsem.

Glavni cilj projekta EUWES je opolnomočiti ženske ter spodbujati možnosti, da se aktivno vključijo v procese odločanja v energetske sektorju. To vključuje podjetja v energetske sektorju, odbore, povezane z energetiko, raziskovalne in visokošolske institucije ter študijske programe, povezane z energetiko. Za prispevek k ciljem projekta in reševanje zgoraj opisane situacije spolne neenakosti smo pripravili priporočila za tri skupine deležnikov: odločevalce, zasebni sektor ter izobraževalno–raziskovalni sektor. Priporočila vključujejo ukrepe za spodbujanje enakosti spolov in vključevanje vidika spola v energetske politike. Pomembno je zagotoviti, da je vidik spola ne le vključen v politike, povezane z energetiko, temveč da se pri oblikovanju novih politik ali ukrepov uporablja celosten pristop, ki vključuje tako vidik spola kot tudi vidik energije.



1. Priporočila za oblikovalce politik/odločevalce

1.1

Poglavje o spolu in okoljskih vprašanjih v Nacionalnem programu za enakost spolov

Glede na naraščajočo okoljsko degradacijo, podnebne spremembe in nujno potrebo po zeleni tranziciji priporočamo, da se v naslednjem Nacionalnem programu za enakost spolov eno poglavje posveti povezavi med spolom in okoljskimi vprašanji, vključno z energijo. Na podlagi obstoječih, vendar omejenih raziskav o povezavi med spolom in energijo v Evropi predlagamo, da se posebna pozornost nameni energetske revščini, pri čemer naj bodo uvedeni ukrepi za zmanjšanje energetske revščine med samohranilkami in starejšimi ženskami. Pred tem je nujno opraviti temeljito analizo energetske revščine in spola v Sloveniji, da pridobimo vpogled v trenutno stanje. Naslednji Nacionalni program za enakost spolov naj vključi financiranje ukrepov za spodbujanje enakosti spolov v energetske sektorju ter akcijski načrt za energetske revščino, občutljiv na vidik spola.

1.2

Zmanjšanje neenakosti na področju vzgoje in izobraževanja

Najnovejši Nacionalni program za vzgojo in izobraževanje 2023–2033 vključuje celoten sklop, posvečen zmanjšanju neenakosti na področju vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture ter premagovanju spolnih stereotipov. To je eden najpomembnejših ukrepov za odpravo neenakosti v razmerju moči, zato priporočamo, da se tem dejavnostim nameni veliko truda in finančne podpore.

Prav tako je pomembno bolje razumeti spolne stereotipe in vloge moških ter žensk v okoljskih vprašanjih, saj so raziskave na tem področju razmeroma nove. Potrebne so študije o spolnih vlogah in stereotipih v povezavi z okoljskimi vprašanji, ki naj postanejo del kurikula že v vrtcu. Za doseg te transformacije je treba posodobiti učbenike in vključiti to tematiko v izobraževanje bodočih učiteljev.

1.3

Programi štipendiranja za ženske v STEM

Za spodbujanje raznolikosti in enakosti spolov na področju STEM je nujna implementacija namenskih štipendijskih programov za ženske. Takšni programi ne le spodbujajo ženske k študiju STEM, temveč tudi zmanjšujejo razkorak med spoloma na teh področjih. Dodelitev dela štipendij posebej ženskam aktivno spodbuja inkluzivnost in omogoča ženskam dostop do priložnosti, ki bi jih sicer težje dosegle.

1.4

Krepitev vloge koordinatorjev za enake možnosti

Koordinatorji za enake možnosti so odgovorni za vključevanje vidika enakosti spolov v določeno področje dela na ravni ministrstev. Priporočamo, da je to delo izključna odgovornost zaposlenega in ne le dodatna naloga. Prav tako priporočamo dodatna usposabljanja za izboljšanje splošnih spretnosti, znanja ter metodologij za vključevanje vidika spola v pripravo politik in programov.

1.5

Nadaljnje raziskave za vzpostavitev povezave med spolom in energijo

Ker energija ni posebej obravnavana v politikah enakosti spolov, prav tako vidik spola ni vključen v energetske politike, priporočamo poglobljeno raziskavo na področju energetske revščine in spola v Sloveniji ter spolnih pristranskosti v energetske sektorju in izobraževalnem sistemu. Takšne raziskave bi omogočile oblikovanje specifičnih korakov za spremembo neravnovesij v razmerju moči.

1.6

Zbiranje podatkov, razčlenjenih po spolu, z intersekcijsko perspektivo

Za obravnavo nujne potrebe po podatkih, razčlenjenih po spolu, z intersekcijsko perspektivo (rasa, starost, razred, sposobnosti ipd.) o energetskih vidikih je ključnega pomena prepoznati njihovo ključno vlogo pri oblikovanju vključujočih in učinkovitih političnih okvirjev. Pomanjkanje tovrstnih podatkov v EU ohranja obstoječe neenakosti in ovira sprejemanje informiranih odločitev. Treba je okrepiti prizadevanja za zbiranje celovitih podatkov, ki zajemajo različne prepletajoče se identitete.

Uporaba interseksijskega pristopa lahko oblikovalcem politik omogoči prepoznavanje subtilnih načinov, kako različne demografske skupine doživljajo dostop do energije, njeno cenovno dostopnost in učinkovitost.

1.7

Uvajanje dimenzije spola v energetske kazalnike

Razvoj kazalnikov, občutljivih na spol in intersekcionalnost, na področju energetike bi bil pomemben korak k oblikovanju boljših politik, ki so bolj občutljive na vprašanja spola. Pregled nacionalnih energetskih in podnebnih načrtov držav članic EU, predviden za leto 2024, je dobra priložnost za uvedbo energetske spolno občutljivih kazalnikov. Ti kazalniki bi lahko vključevali delež žensk v energetske sektorju na različnih hierarhičnih ravneh, delež žensk, ki trpijo zaradi energetske revščine, delež žensk, ki zaključijo terciarno izobraževanje na področju znanosti in tehnologije, ter delež podjetij v energetiki z načrtom za enakost spolov.

1.8

Dosledno vključevanje vidika spola (gender mainstreaming) v energetske politike

Strateški dokumenti na področju energije, kot sta Nacionalni energetski in podnebni načrt (NEPN) in Socialni podnebni načrt, določajo pomembne ukrepe in naložbe na področju energetske učinkovitosti, obnovljivih virov energije in rešitev za mobilnost z ničelnimi emisijami. Če vidik spola ni ustrezno vključen v pripravo teh dokumentov, obstaja tveganje, da ukrepi krepijo obstoječe neenakosti, saj različno vplivajo na spole. Slovenski NEPN vidika spola, razen v manjši meri v poglavju raziskave, inovacije in konkurenčnost, sploh ne omenja. Vidik enakosti spolov je bistven za zagotavljanje pravičnosti, naslavljanje raznolikih potreb vseh državljanov in izboljšanje učinkovitosti ukrepov. Evropski inštitut za enakost spolov je razvil [orodja](#), ki korak za korakom pomagajo odločevalcem pri vključevanju spola v pripravo politik, na primer [vključevanje spola v pripravo proračunov](#), [javno naročanje](#) in [ocenjevanje politik z vidika spola](#).

2. Priporočila za energetska podjetja

2.1

Akcijski načrti za enakost spolov

Energetska podjetja naj sprejmejo **akcijske načrte za enakost spolov**, v katerih naj bodo jasno opredeljeni cilji za izboljšanje enakosti spolov znotraj organizacije, na primer povečanje zastopanosti žensk na vodstvenih položajih ali zmanjšanje razlike v plačah med spoloma. Načrt mora vključevati tudi roke za doseg teh ciljev ter mehanizme za spremljanje napredka. Ključni del akcijskega načrta je določitev ustreznih programov, politik in pobud za reševanje specifičnih izzivov in ovir, s katerimi se ženske srečujejo na delovnem mestu. Med ukrepe akcijskega načrta lahko umestite priporočila, ki jih najdete v nadaljevanju, kot dobro izhodišče za pripravo načrta pa služi tudi [e-usposabljanje Akcijski načrti za enakost spolov](#), ki ga je razvila organizacija FER - Forum za enakopraven razvoj.

2.2

Usposabljanja in delavnice o enakosti spolov

Energetska podjetja naj redno organizirajo usposabljanja in delavnice o enakosti spolov, spolnih stereotipih in [nezavedni pristranskosti](#). Takšne aktivnosti so ključnega pomena za ozaveščanje zaposlenih o vplivu teh dejavnikov na delovno okolje ter za oblikovanje organizacijske kulture, ki spodbuja enakost spolov in preprečuje diskriminacijo. Delavnice naj ne bodo zgolj teoretične narave, temveč naj vključujejo tudi praktična orodja in strategije za prepoznavanje in odpravljanje spolnih stereotipov ter nezavedne pristranskosti. Tako se krepi zavedanje o pomembnosti enakosti spolov, hkrati pa se ustvarja pozitivno delovno okolje, ki podpira ukrepe za izboljšanje enakosti spolov. Priporočljivo je, da so takšna usposabljanja namenjena vsem zaposlenim, saj le celostni pristop omogoča učinkovite spremembe organizacijske kulture in prispeva k bolj vključujočemu in pravičnemu delovnemu okolju.

2.3

Mentorstvo in razvoj vodstvenih sposobnosti

Podjetja naj vzpostavijo [mentorske programe](#), posebej prilagojene ženskam, ki se osredotočajo na razvoj vodstvenih veščin, krepitev samozavesti in strategije za napredovanje v karieri. Pri tem naj si zastavijo merljive cilje, na primer povečanje števila žensk, ki kandidirajo za vodstvene položaje. Na vsaki ravni organizacijske strukture je mogoče določiti delež obeh spolov in ga nato letno ocenjevati glede na dosežene rezultate. Pri usposabljanjih in razvoju veščin je ključno zagotoviti, da imajo vsi spoli enake možnosti za udeležbo.

Posebno pozornost je treba nameniti dostopnosti izobraževanj, ki naj potekajo znotraj delovnega časa. Izogibati se je treba obsežnim usposabljanjem v popoldanskem času, saj je večja verjetnost, da se jih ženske ne bodo mogle udeležiti zaradi neplačanega skrbstvenega dela in drugih obveznosti, povezanih z gospodinjstvom ali skrbjo za otroke in starejše družinske člane. Prav tako naj podjetja spodbujajo sodelovanje žensk v [strokovnih mrežah](#) in na [konferencah](#). Zagotavljanje platform, kjer lahko ženske delijo svoje izkušnje, dosežke in izzive, prispeva k njihovi večji prepoznavnosti v energetske sektorju ter ustvarja bolj vključujočo korporativno kulturo.

2.4

Prednost ženskam v procesu zaposlovanja

Ker ni mogoče popolnoma odpraviti nezavedne pristranskosti, ki izhaja iz spolnih stereotipov, je smiselno začasno uporabiti ukrepe, kot so kvote, za spodbujanje enakih možnosti za ženske v energetske sektorju. Kvote naj bodo obravnavane kot kratkoročni ukrep za zagotavljanje uravnotežene zastopanosti na položajih odločanja. Podjetja naj spremenijo tudi prakse zaposlovanja, da bi zmanjšala pristranskost, na primer z uporabo nevtralnega jezika, vključujočih opisov delovnih mest ter raznolikih izbirnih komisij. Kadrovske oddelke naj vzpostavijo in vzdržujejo bazo podatkov o ženskah, ki so izrazile interes za vodstvene položaje. Ko se pojavi priložnost za napredovanje, naj se najprej obrnejo na ženske, ki so že izrazile svojo željo po napredovanju.

3. Priporočila za izobraževalni in raziskovalni sektor

3.1

Vključevanje vsebin o energiji in drugih tehničnih disciplinah v zgodnjem otroštvu

Uvajanje vsebin o energiji v otroštvu lahko pri otrocih vzbudi zavedanje o pomenu energije v vsakdanjem življenju, pri čemer prepoznamo njihove izkušnje in znanje o tej temi. Z vključevanjem dejavnosti, povezanih z energijo, prilagojenih posamezni starosti, lahko vzgojitelji prispevajo k izboljšanju samozaznavanja talenta deklet in razširijo njihova poklicna pričakovanja na tehnična področja.

3.2

Ustvarjanje izobraževalne skupnosti, ki vključuje vidik enakosti spolov

Za spodbujanje vključujočega okolja na področju enakosti spolov morajo šole in univerze podpirati pobude za ozaveščanje proti spolnim stereotipom in predsodkom. Zavezanost izobraževalne skupnosti je ključnega pomena za zagotavljanje, da se vrednote in prakse spolne pravičnosti vključijo v vse vidike učnega okolja. Čeprav je koristno usmeriti določene aktivnosti v dekleta (npr. nuditi jim podporo in orodja za boj proti seksizmu), morajo v teh transformativnih procesih sodelovati vsi učenci, starši in učitelji.

Poleg tega je treba spodbujati raznolikost in vključevanje. Zato morajo šole obravnavati tudi družbeno-kulturne in družbeno-ekonomske dejavnike učencev, da bi dosegli učinkovite spremembe.

3.3

Uvajanje smernic za enakost spolov v izobraževalnih ustanovah

Izobraževalne in raziskovalne ustanove naj sledijo splošnim priporočilom za izboljšanje enakosti spolov na delovnem mestu, kot so: uravnoteženost poklicnega in zasebnega življenja, spodbujanje enakosti spolov pri zaposlovanju in napredovanju, vključevanje vidika spola pri vsebinah raziskav in poučevanju ter sprejemanje ukrepov za preprečevanje spolnega nasilja in nasilja zaradi spola. Izobraževalnim ustanovam se priporoča, da sprejmejo Akcijski načrt za enakost spolov (glej priporočila za energetska podjetja). Po zgledu [Univerze v Kölnu lahko tudi zaposlijo pooblaščenca/ko za enakost spolov](#), ki je zadolžen/na za svetovanje in podporo vsem inštitutom in oddelkom univerze pri vprašanih vključevanja načel enakosti spolov.

3.4

Odpravljanje spolnih stereotipov v izobraževalnem procesu

Za odpravljanje spolnih stereotipov v izobraževanju je nujno pregledati učne načrte, vključno z učbeniki in drugimi učnimi materiali, ter oceniti, v kolikšni meri so določene vsebine posledica nezavedne pristranskosti. Analiza učnih načrtov naj vključuje vprašanja zastopanosti vseh spolov, upoštevanja prispevkov različnih spolov, etničnih pripadnosti in drugih identitet ter odražanja realnosti različnih družbenih skupin. Vključevanje raznolikih perspektiv ter ženskih in moških vzornikov lahko razširi

razumevanje učencev. Ključno je tudi razbijanje stereotipov, povezanih s STEM področji (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika), s spodbujanjem enake udeležbe vseh spolov na teh področjih.

3.5

Ciljno promoviranje STEM fakultet med ženskami

Promocija STEM fakultet med ženskami vključuje posebne pobude za privabljanje in podporo ženskam pri vpisu na študijske programe s teh področij. To lahko vključuje ozaveščevalne kampanje, štipendije za dijakinje, ki se odločajo za STEM študije, in [mentorske programe](#), v katerih se študentke že med študijem povezujejo s predstavniki energetskega podjetij, jim omogočajo opravljanje prakse in jih spodbujajo k nadaljevanju kariere v energetskega sektorju.

3.6

Vključevanje vidika spola v raziskovalne procese

Izobraževalne ustanove kot raziskovalna središča igrajo ključno vlogo pri oblikovanju družbenega znanja. Vključevanje vidika spola v vse faze raziskovalnega procesa, od načrtovanja do širjenja rezultatov, izboljša veljavnost in uporabnost ugotovitev. To prispeva k bolj vključujočemu akademskemu okolju, ki naslavlja raznolike perspektive in potrebe v družbi.

Primeri vključevanja vidika spola v raziskave:

- **Raziskave z natančnimi podatki, razčlenjenimi po spolu:** Razumevanje razlik pri dostopu do energije, njeni uporabi in odločanju prispeva k pravičnejšim ukrepom in investicijam.
- **Kvalitativne raziskave o vplivu spola v STEM:** Raziskovanje osebnih zgodb in izkušenj omogoča globlji vpogled v izzive in priložnosti različnih spolov.
- **Raziskave učinkovitih pristopov za večjo zastopanost žensk v STEM:** Sistematična analiza uspešnih pobud, kot so mentorski programi in vključujoče politike, pomaga pri oblikovanju na dokazih temelječih ukrepov za spodbujanje enakosti spolov.

3.7

Celostno poučevanje o energiji

Celostno poučevanje o energiji presega obravnavo energije kot tehnične kategorije in vključuje njene družbene ter večplastne dimenzije. Gre za razumevanje energije ne le kot fizikalnega pojma, temveč tudi njenih družbenih, ekonomskih in okoljskih vplivov. Študentje se tako učijo o kompleksnosti energetskega sistemov in pridobijo interdisciplinarna znanja s področij inženirstva, sociologije, ekonomije in politologije. S tem se spodbuja razumevanje energetske pravičnosti, dostopnosti in enakopravnosti, kar je ključno za pravičen energetskega prehod. Tehnična univerza v Berlinu na portalu [Gendering MINT digitally](#) ponuja spletne vsebine o tem, kako vključiti vidik spola v različne STEM discipline.

EUWES | Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector

www.euwes.door.hr



Financira
Evropska unija

Projekt financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so izključna odgovornost avtorjev in ne odražajo nujno stališč in mnenj Evropske komisije.