

Press Releases

D4.3

WORK PACKAGE 4





Title: D4.3 Press releases

WP leaders: ESF

Version: Final

Date: March 2025

IMPORTANT NOTICE: Reproduction of the content or part of the content is authorized upon approval from the authors and provided that the source is acknowledged.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

TABLE OF CONTENTS

CROATIA4
GERMANY17
SLOVENIA31
SPAIN50

PREAMBLE

This document compiles a series of press releases developed within the framework of the EUWES project (Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector). Each partner organisation has contributed ten press releases, highlighting key activities, initiatives, and events undertaken throughout the project.

Effective communication with the media has been a crucial component of the EUWES project. Engaging with the press ensures that the challenges, successes, and policy recommendations related to gender equality in the energy sector reach a broader audience, including policymakers, industry leaders, and the general public. By actively disseminating information, the project amplifies the voices of women in the energy sector and fosters awareness about the structural changes needed for a more inclusive and equitable energy sector.

This document serves as a record of the project's press communication efforts. It provides an overview of the outreach strategies used by each partner and offers a reference for future initiatives. By analyzing the scope, themes, and impact of these press releases, this compilation can support ongoing and future projects in refining media engagement strategies and ensuring effective dissemination of key messages.

CROATIA

Press release	01
Partner	DOOR
Date	6 March.2024
Topic	Round table "Looking into the future: Gender perspective in a just energy transition"
Press contacts sent	4
Link (If any)	/
Text or screenshot	<p>POZIV ZA MEDIJE</p> <p>Poštovane kolegice i kolege,</p> <p>Pozivamo vas na okrugli stol „Pogled u budućnost: Rodna perspektiva u pravednoj energetskej tranziciji“ koji će se održati u petak, 8. ožujka 2024. godine s početkom u 10 sati u Sivoj vijećnici Fakulteta elektrotehnike i računarstva Unska 3, Zagreb</p> <p>Okrugli stol će se održati u sklopu EUWES projekta - Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike (Empowering underrepresented women in the energy sector) kojemu je cilj istražiti ključne aspekte prepreka i prilika za žene u energetskej sektoru i studentice na tehničkim fakultetima.</p> <p>Okrugli stol je posebno namijenjen ženama u energetskej sektoru i studenticama na tehničkim fakultetima, ali pozivamo i sve ostale zainteresirane sudionike da se pridruže raspravi o ovako važnoj temi.</p> <p>Više informacija o konferenciji, program i link za prijavu za sudjelovanje možete pronaći OVDJE, ali i niže u pozivu.</p> <p>Kontakt za medije</p> <p>Anamari Majdandžić</p> <p>099 3717 575</p> <p>anamari.majdandzic@door.hr</p>

POZIV ZA MEDIJE

Poštovane kolegice i kolege,

Pozivamo vas na okrugli stol „Pogled u budućnost: Rodna perspektiva u pravednoj energetskej tranziciji“ koji će se održati

u petak, **8. ožujka** 2024. godine
s početkom u **10 sati**
u Sivoj vijećnici Fakulteta elektrotehnike i računarstva
Unska 3, Zagreb

Okrugli stol će se održati u sklopu EUWES projekta - Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike (Empowering underrepresented women in the energy sector) kojemu je cilj istražiti ključne aspekte prepreka i prilika za žene u energetskej sektoru i studentice na tehničkim fakultetima.

Okrugli stol je posebno namijenjen ženama u energetskej sektoru i studenticama na tehničkim fakultetima, ali pozivamo i sve ostale zainteresirane sudionike da se pridruže raspravi o ovako važnoj temi.

Više informacija o konferenciji, program i link za prijavu za sudjelovanje možete pronaći [OVDJE](#), ali i niže u pozivu.

Kontakt za medije:
Anamari Majdandžić
099 3717 575
anamari.majdandzic@door.hr

Media publications

<https://www.zgradonacelnik.hr/zip-info/pogled-u-buducnost-rodna-perspektiva-u-pravednoj-energetskej-tranziciji/1493/>
https://www.linkedin.com/posts/zgradonacelnik-hr_pogled-u-budu%C4%87nost-rodna-perspektiva-u-pravednoj-activity-7171459610799652865-NKbH
<https://www.fsb.unizg.hr/?knjiznica&id=38485&a=1>
<https://lips.fsb.hr/?novosti&cat=633&a=1&lim=3>

Press release

02

Partner

DOOR

Date

8 March.2024

Topic

Round table "Looking into the future: Gender perspective in a just energy transition"

Press contacts sent

2

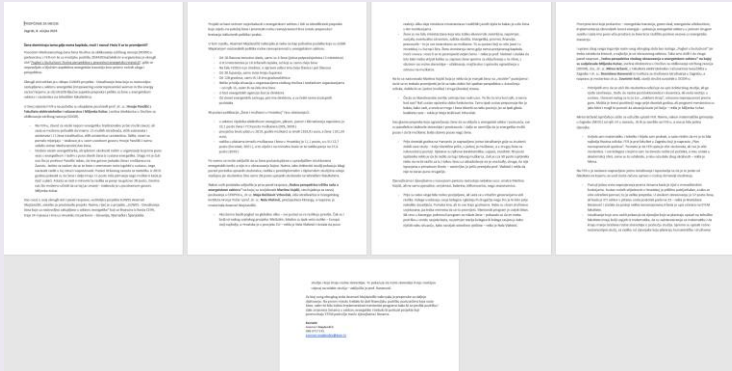
Link (If any)

/

Text or screenshot

Naslov maila - OKRUGLI STOL - Pogled u budućnost! Žene dominiraju tamo gdje nema kapitala, moći i novca! Hoće li se to promijeniti?

Poštovani predstavnici medija,

	<p>u prilogu vam šaljem priopćenje za medije s okruglog stola Pogled u budućnost: Rodna perspektiva u pravednoj energetskej tranziciji održanog 8. ožujka 2024.</p> <p>Povodom Međunarodnog dana žena Društvo za oblikovanje održivog razvoja (DOOR) u partnerstvu s FER-om te uz medijsku podršku ZGRADOnačelnik.hr-a organizirao je okrugli stol 'Pogled u budućnost: Rodna perspektiva u pravednoj energetskej tranziciji', gdje se raspravljalo o ključnim aspektima energetske tranzicije kroz prizmu rodnih uloga i perspektiva.</p> <p>Žene su na čelu ministarstava koja nisu toliko ekonomski zanimljiva, naprimjer, socijala, eventualno zdravstvo, zaštita okoliša. Energetika, promet, financije, pravosuđe – to je sve rezervirano za muškarce. To su podaci koji su vrlo jasni i u Hrvatskoj i u Europi i šire. Žene dominiraju tamo gdje nema pretjeranog kapitala, moći i novca. Hoće li se to promijeniti vidjet ćemo.</p> 
Media publications	<p>https://www.zgradonacelnik.hr/vijesti/zene-dominiraju-tamo-gdje-nema-kapitala-moci-i-novca-hoce-li-se-to-promijeniti/1537</p> <p>https://www.energetika-net.com/energetsko-gospodarstvo/patrijahalni-rodni-stereotipi-nisu-nestali-u-hrvatskom-energetskom-sektoru</p>

Press release	03
Partner	DOOR
Date	20 Novemeber 2024
Topic	(Gender Equality in the Public and Business Sectors with a Special Focus on the Energy Sector - POLICY RECOMMENDATIONS) - Rodna ravnopravnost u javnom i poslovnom sektoru s posebnim naglaskom na sektor energetike - PREPORUKE ZA JAVNE POLITIKE
Press contacts sent	47
Link (If any)	/
Text or screenshot	<p>Poštovani/a,</p> <p>Društvo za oblikovanje održivog razvoja (DOOR) provodi projekt EUWES – Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike, a čiji je cilj identificirati postojeće prepreke s kojima se žene suočavaju u energetskej sektoru (od pristupa obrazovanju i tržištu rada do njihovog napredovanja na više</p>

upravljačke pozicije u energetske tvrtkama) te ponuditi preporuke rješenja.

U okviru projekta provedeno je mapiranje jednakih mogućnosti uključivanja i zapošljavanja, ali i zastupljenosti žena na pojedinim upravljačkim pozicijama u javnim i privatnim tvrtkama registriranim za energetske djelatnosti.

Kao rezultat mapiranja izrađene su preporuke za uključivije zapošljavanje u energetske sektoru, ali i uključivije kreiranje energetske javne politike. Preporuke su usredotočene na borbu protiv rodne stereotipa, promicanje žena na rukovodećim pozicijama u energetske sektoru te uspostavu programa mentorstva.

Cilj preporuka jest uspostava pravednog energetske sektora čime će se osigurati i pravednost same energetske tranzicije.

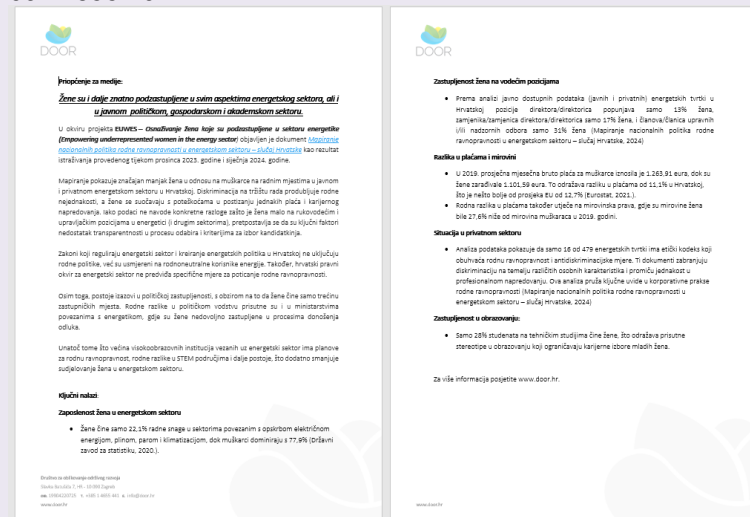
Cijeli popis preporuka, kao i priopćenje za medije, nalazi se u dokumentu u privitku.

Kontakti:

Miljenka Kuhar, izvršna direktorica – miljenka.kuhar@door.hr; 098 1835 441

Anamari Majdandžić, starija stručna suradnica – anamari.majdandzic@door.hr; 099 371 7575

Zvonimir Anić, stariji stručni suradnik – zvonimir.anic@door.hr; 091 4655 401



Media publications

<https://www.energetika-net.com/energetsko-gospodarstvo/koliko-je-zapravo-hrvatski-energetski-sektor-muski-posao>

Press release

04

Partner

DOOR

Date	7 March 2025
Topic	Press release - announcement of the Tipping the Scale conference
Press contacts sent	54
Link (If any)	/
Text or screenshot	<p>Poštovani,</p> <p>u privitku se nalazi priopćenje o konferenciji „Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe’s Energy Sector” na kojoj će se raspravljati o pravednosti i uključenosti europskog energetskeg sektora.</p> <p>Tijekom gotovo dvije godine, DOOR, kao vodeći partner, te partneri iz Slovenije (Focus), Španjolske (ESF) i Njemačke (WECF) zajedno su radili na usmjeravanju pozornosti na postojanu rodnu neravnotežu u energetskeg sektoru diljem Europske unije kroz projekt EUWES – Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike (Empowering underrepresented women in the energy sector). Projektom su se nastojali osnažiti glasovi i uloge žena u pravednoj energetskeg tranziciji.</p> <p>Nakon dvije godine, projekt se polako približava svom kraju te ćemo ga završiti konferencijom „Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe’s Energy Sector” 13. ožujka, u Kući Europe, u Zagrebu.</p> <p>Na konferenciji će nam se priključiti predstavnice Europske komisije, HZZ-a, privatnih energetskeg tvrtki te nevladinih udruga te ćemo razgovarati o rodnoj dimenziji energetskeg sektora kroz perspektive obrazovanja, tržišta rada i javnih politika.</p> <p>Kontakti: Kristina Ljubica Paša – kristina.ljubica.pasa@door.hr; 0992051997 Anamari Majdandžić, starija stručna suradnica – anamari.majdandzic@door.hr; 099371 7575 Zvonimir Anić, stariji stručni suradnik – zvonimir.anic@door.hr; 0958672282</p>



Konferencija „Tipping the Scale“ u Zagrebu: Povećanje rodne ravnopravnosti u europskom energetsom sektoru

U energetske industriji žene su i dalje značajno podzastupljene, a unatoč globalnim naporima, promjene se kreću sporo. Je li vrijeme za promjene? Ovaj i brojni drugi izazovi bit će tema konferencije „Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe's Energy Sector“ (Povećanje rodne ravnopravnosti u europskom energetsom sektoru) koja će se održati 13. ožujka 2025. godine u Zagrebu, u prostorijama Europske komisije.

Prema podacima Europskog instituta za ravnopravnost spolova, žene čine samo 26 posto radne snage u europskoj energetici, a udio žena na visokim menadžerskim pozicijama još je manji. U Hrvatskoj je situacija slična, iako je zabilježen blagi porast udjela žena u ovom sektoru, njihov broj na upravljačkim pozicijama opao je u posljednjih nekoliko godina. Rodna neravnoteža u energetici uzrokuje ne samo društvene nejednakosti, već i ekonomske gubitke, a Europski ekonomski i socijalni odbor procjenjuje da Europa godišnje gubi čak 370 milijardi eura zbog rodni razlika u zapošljavanju.

Konferencija će okupiti stručnjake iz cijele Europe koji će raspravljati o načinima smanjenja rodne neravnoteže u ovom sektoru, razmjenjivati najbolje prakse i predlagati konkretne strategije za unaprjeđenje pozicije žena u energetici.

Kada?

Četvrtak, 13. ožujka 2025. godine, s početkom u 09:30 h (registracija od 9:00 h)

Gdje?

Konferencijska dvorana Kuće Europe, ul. Augusta Cesarca 4-6, Zagreb

Sudjelovanje na konferenciji je besplatno, uz obaveznu prijavu putem [online prijavnice](#). Konferencija će se održati na engleskom jeziku uz prevođenje na hrvatski.

Ne propustite priliku biti dio inicijative koja oblikuje budućnost žena u energetici i doprinosi stvaranju pravednijeg i uključivijeg radnog okruženja. Prijavite se i budite dio promjena!

Program konferencije možete pronaći na [stranicama projekta](#).

Kontakti:

Kristina Ljubica Paša – kristina.liubica.pasa@door.hr; 0992051997

Anamari Majdandžić, starija stručna suradnica – anamari.majdandzic@door.hr; 099371 7575

Zvonimir Anić, stariji stručni suradnik – zvonimir.anic@door.hr; 0958672282

Media publications

<https://www.zgradonacelnik.hr/zip-info/energetskim-sektorom-dominiraju-muskarci-je-li-vrijemezapromjene-saznajte-na-konferenciji/1913>

Press release	05
Partner	DOOR
Date	10 March 2025
Topic	MEDIA INVITATION - Conference "Tipping the Scale"
Press contacts sent	54
Link (If any)	/
Text or screenshot	Poštovani, u privitku se nalazi poziv za medije na konferenciju „Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe's Energy Sector“, 13. ožujka, u Kući Europe (Ulica Augusta Cesarca 4, Zagreb) na kojoj će se raspravljati o pravednosti i uključivosti europskog energetskeg sektora. Konferencija će okupiti stručnjake i stručnjakinje iz energetske

industrije, donositelje odluka, aktiviste i akademike te će poslužiti kao platforma za raspravu o načinima povećanja zastupljenosti žena u sektoru, kao i o izazovima i prilikama koje proizlaze iz ravnoteže između spolova. Program počinje u 9:30 te uključuje uvodna izlaganja, panel diskusije te prezentacije najboljih praksi i preporuka za postizanje rodne ravnopravnosti.

Pozivamo Vas da sudjelujete u ovom važnom događaju i doprinosite diskusiji o budućnosti žena u energetici te stvaranju ravnopravnijeg i uključivijeg radnog okruženja u energetskej industriji.

Kontakti:

Kristina Ljubica Paša – kristina.ljubica.pasa@door.hr;
0992051997

Anamari Majdandžić, starija stručna suradnica –
anamari.majdandzic@door.hr; 099371 7575

Zvonimir Anić, stariji stručni suradnik – zvonimir.anic@door.hr;
0958672282

Lijep pozdrav,

Zvonimir Anić

POZIV ZA MEDIJE

Poštovane kolegice i kolege,

Pozivamo vas na konferenciju "**Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe's Energy Sector**" koja će se održati

u četvrtak, **13. ožujka** 2025. godine

s početkom u **0:30 sati (registracija od 9:00)**

u konferencijskoj dvorani Kuće Europe, ul. Augusta Cesarca 4-6, Zagreb.

U energetske industriji, žene su i dalje značajno podzastupljene, a rodna neravnoteža ostaje duboko ukorijenjena. Iako su globalni napori za postizanje rodne ravnopravnosti u punom tijeku, žensko prisustvo u europskoj energetske industriji ostaje na samo 26 posto radne snage, a još manji broj žena zauzima visoke upravljačke pozicije. Ova neravnoteža nije samo društveni problem, već ima i ozbiljan ekonomski utjecaj, jer Europska unija gubi milijarde zbog neiskorištavanja potencijala žena u industriji.

Kako bi se ovaj problem adresirao, Društvo za oblikovanje održivog razvoja (DOOR) organizira konferenciju pod nazivom "[Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe's Energy Sector](#)" (Povećanje rodne ravnopravnosti u europskom energetske sektoru), koja će se održati 13. ožujka 2025. godine u prostorijama Europske komisije u Zagrebu.

Konferencija će okupiti stručnjake i stručnjakinje iz energetske industrije, donositelje odluka, aktiviste i akademike, te će poslužiti kao platforma za raspravu o načinima povećanja zastupljenosti žena u sektoru, kao i o izazovima i prilikama koje proizlaze iz ravnoteže između spolova. Program uključuje uvodna izlaganja, panel diskusije te prezentacije najboljih praksi i preporuka za postizanje rodne ravnopravnosti.

Pozivamo Vas da sudjelujete u ovom važnom događaju i doprinosite diskusiji o budućnosti žena u energetici te stvaranju ravnopravnijeg i uključivijeg radnog okruženja u energetske industriji.

Više informacija o konferenciji, program i link za prijavu za sudjelovanje možete pronaći [OVDJE](#).

Kontakt za medije:

Kristina Ljubica Paša – kristina.ljubica.pasa@door.hr; 0992051997

Anamari Majdandžić, starija stručna suradnica – anamari.majdandzic@door.hr; 0993717575

Zvonimir Anić, stariji stručni suradnik – zvонimir.anic@door.hr; 0958672282

Media publications

-

Press release	06
Partner	DOOR
Date	12 March 2025
Topic	Reminder - MEDIA INVITATION - Conference "Tipping the Scale"
Press contacts sent	54
Link (If any)	/
Text or screenshot	Poštovani, u prilogu se nalazi poziv za medije na konferenciju „Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe's Energy Sector”, 13. ožujka, u Kući Europe (Ulica Augusta Cesarca 4, Zagreb) na

kojoj će se raspravljati o pravednosti i uključenosti europskog energetskeg sektora.

Konferencija će okupiti stručnjake i stručnjakinje iz energetske industrije, donositelje odluka, aktiviste i akademike te će poslužiti kao platforma za raspravu o načinima povećanja zastupljenosti žena u sektoru, kao i o izazovima i prilikama koje proizlaze iz ravnoteže između spolova. Program počinje u 9:30 te uključuje uvodna izlaganja, panel diskusije te prezentacije najboljih praksi i preporuka za postizanje rodne ravnopravnosti.

Pozivamo Vas da sudjelujete u ovom važnom događaju i doprinosite diskusiji o budućnosti žena u energetici te stvaranju ravnopravnijeg i uključivijeg radnog okruženja u energetskeg industriji.

Kontakti:

Kristina Ljubica Paša – kristina.ljubica.pasa@door.hr;
0992051997

Anamari Majdandžić, starija stručna suradnica –
anamari.majdandzic@door.hr; 099371 7575

Zvonimir Anić, stariji stručni suradnik – zvonimir.anic@door.hr;
0958672282

Lijep pozdrav,

POZIV ZA MEDIJE

Poštovane kolegice i kolege,

Pozivamo vas na konferenciju "Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe's Energy Sector" koja će se održati

u četvrtak, 13. ožujka 2025. godine

s početkom u 0:30 sati (registracija od 9:00)

u konferencijskoj dvorani Kuće Europe, ul. Augusta Cesarca 4-6, Zagreb.

U energetske industriji, žene su i dalje značajno podzastupljene, a rodna neravnoteža ostaje duboko ukorijenjena. Iako su globalni naponi za postizanje rodne ravnopravnosti u punom tijeku, žensko prisustvo u europskoj energetske industriji ostaje na samo 26 posto radne snage, a još manji broj žena zauzima visoke upravljačke pozicije. Ova neravnoteža nije samo društveni problem, već ima i ozbiljan ekonomski utjecaj, jer Europska unija gubi milijarde zbog neiskorištavanja potencijala žena u industriji.

Kako bi se ovaj problem adresirao, Društvo za oblikovanje održivog razvoja (DOOR) organizira konferenciju pod nazivom "[Tipping the Scale - Increasing Gender Equality in Europe's Energy Sector](#)" (Povećanje rodne ravnopravnosti u europskom energetske sektoru), koja će se održati 13. ožujka 2025. godine u prostorijama Europske komisije u Zagrebu.

Konferencija će okupiti stručnjake i stručnjakinje iz energetske industrije, donositelje odluka, aktiviste i akademike, te će poslužiti kao platforma za raspravu o načinima povećanja zastupljenosti žena u sektoru, kao i o izazovima i prilikama koje proizlaze iz ravnoteže između spolova. Program uključuje uvodna izlaganja, panel diskusije te prezentacije najboljih praksi i preporuka za postizanje rodne ravnopravnosti.

Pozivamo Vas da sudjelujete u ovom važnom događaju i doprinosite diskusiji o budućnosti žena u energetici te stvaranju ravnopravnijeg i uključivijeg radnog okruženja u energetske industriji.

Više informacija o konferenciji, program i link za prijavu za sudjelovanje možete pronaći [OVDE](#).

Kontakt za medije:

Kristina Ljubica Paša – kristina.ljubica.pasa@door.hr; 0992051997

Anamari Majdandžić, starija stručna suradnica – anamari.majdandzic@door.hr; 0993717575

Zvonimir Anić, stariji stručni suradnik – zvonimir.anic@door.hr; 0958672282

Media publications

-

Press release	07
Partner	DOOR
Date	14 March 2025
Topic	Press Release: Conference on Increasing Gender Equality in the European Energy Sector – 13.3.2025.
Press contacts sent	54
Link (If any)	/
Text or screenshot	Poštovani, u prilogu se nalazi priopćenje o konferenciji „Povećanje rodne ravnopravnosti u europskom energetske sektoru“ koju je organiziralo Društvo za oblikovanje održivog razvoja (DOOR). Konferencija je održana pod pokroviteljstvom Grada Zagreba i u suradnji s Uredom pravobraniteljice za ravnopravnost spolova,

uz potporu projektnih partnera FOCUS (Slovenija), WECF (Njemačka) i ESF (Španjolska) te medijsku podršku ZGRADOnačelnik.hr-a.

Posebna gošća konferencije bila je pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Višnja Ljubičić, koja je održala uvodno predavanje. Osim izlaganja komparativnih analiza te pozitivnih primjera uključivijeg energetskog sektora, održana su dva panela koja su raspravljala teme rodne dimenzije u donošenju javnih politika, obrazovanja i tržišta rada, a sve s ciljem povećanja uključivosti i pravednosti energetskog sektora.

Na panel raspravi „Rodna dimenzija javnih politika“ sudjelovale su Marija Lugarić, zastupnica u Hrvatskom saboru i Predsjednica Odbora za ravnopravnost spolova, Rada Borić, saborska zastupnica i zastupnica u Gradskoj skupštini Grada Zagreba te predsjednica Povjerenstva za ravnopravnost spolova Grada Zagreba i članica Odbora za ravnopravnost spolova pri Hrvatskom saboru, i Katarina Ivanković Knežević, Ravnateljica za socijalna prava i inkluziju pri Glavnoj upravi Europske komisije za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost. Raspravu je moderirala Miljenka Kuhar iz DOOR-a.

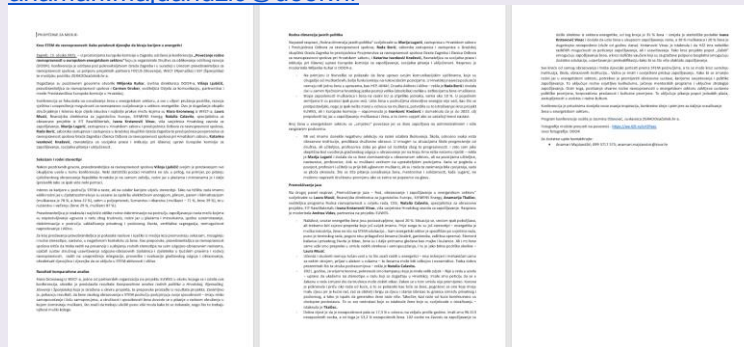
Na drugoj panel raspravi „Premošćivanje jaza – Rod, obrazovanje i zapošljavanje u energetskom sektoru“ sudjelovale su Laura Musić, financijska direktorica za jugoistočnu Europu, SIEMENS Energy, Anamarija Tkalčec, voditeljica programa Rodna ravnopravnost u svijetu rada, CESI, Natalia Calavita, specijalista za obrazovne projekte, EIT RawMaterials i Ivana Krstanović Vinac, viša savjetnica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Raspravu je moderirala Andrea Vides, partnerica na projektu EUWES.

Konferencija je prisutnima donijela nova znanja inspiraciju, konkretne ideje i primjere za daljnje osnaživanje žena u energetskom sektoru.

Više informacija nalazi se u priopćenju u prilogu.

Za dodatne upite kontaktirajte:

Anamari Majdandžić; 099 3717 575;
anamari.majdandzic@door.hr

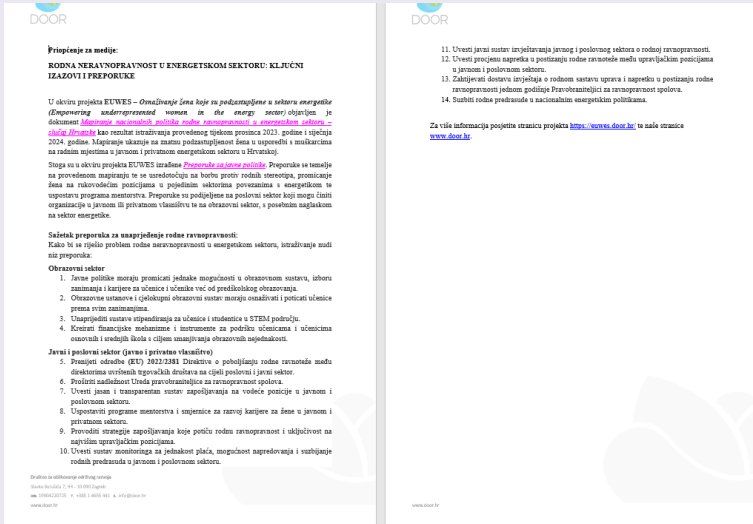


Media publications

-

<https://mojzagreb.info/zagreb/kroz-stem-do-ravnopravnosti-kako-potaknuti-djevojke-da-biraju-karijere-u-energetici>

<https://www.sabor.hr/hr/press/priopcenja/zastupnice-marija-lugaric-i-rada-boric-sudjelovale-na-završnoj-konferenciji>

Partner	DOOR
Date	24.3.2025.
Topic	Press Release - Gender Inequality In The Energy Sector: Key Challenges And Recommendation
Press contacts sent	2
Link (If any)	/
Text or screenshot	<p>Poštovani/a,</p> <p>u privitku se nalazi priopćenje za medije o provedenom istraživanju nacionalnih politika rodne ravnopravnosti te rodne ravnopravnosti u energetske sektoru i visokom obrazovanju povezanim s energetikom. Također, u privitku predstavljamo i preporuke za javne politike temeljene na spomenutom istraživanju.</p> <p>Istraživanja i preporuke proizašle u sklopu projekta EUWES (Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike), koji je koordiniralo Društvo za oblikovanje održivog razvoja (DOOR). Osim u Hrvatskoj, projekt se provodio u Sloveniji, Njemačkoj i Španjolskoj. Projektom su se nastojali osnažiti glasove i uloge žena u stvaranju pravedne energetske tranzicije.</p> <p>Lijep pozdrav,</p> <p>Zvonimir Anić</p> 
Media publications	https://www.savjeti.hr/biznis/rodna-ravnoteza-pocinje-sustavno-smjernice-za-obrazovni-javni-i-poslovni-sektor/953

Press release	09
Partner	DOOR

Date	26.3.2025.
Topic	Press Release - Empowering Women In Energy: Experiences And Results Of Workshops In Croatia
Press contacts sent	2
Link (If any)	/
Text or screenshot	<p>Poštovana,</p> <p>u privitku se nalazi priopćenje za medije o provedenim radionicama o rodnoj ravnopravnosti u energetsom sektoru i visokom obrazovanju povezanim s energetikom. Radionice su se temeljile na istraživanju i preporukama proizašlima u sklopu projekta EUWES (Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike), koji je koordiniralo Društvo za oblikovanje održivog razvoja (DOOR). Osim u Hrvatskoj, projekt se provodio u Sloveniji, Njemačkoj i Španjolskoj. Projektom su se nastojali osnažiti glasove i uloge žena u stvaranju pravedne energetske tranzicije.</p> <p>Lijep pozdrav, Zvonimir Anić</p>  <p>Priopćenje za medije: OSNAŽIVANJE ŽENA U ENERGETICI: ISKUSTVA I REZULTATI RADIONICA U HRVATSKOJ</p> <p>U okviru projekta EUWES – Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike održane su radionice osnaživanja žena, razbijanja stereotipa i poticanja inkluzivnosti u energetsom sektoru u Hrvatskoj, Njemačkoj, Sloveniji i Španjolskoj.</p> <p>U Hrvatskoj radionice je organizirao i proveo DOOR. Radionice su okupile studentice, zaposlenice i dionike iz akademske zajednice, privatnog sektora i nevladinih organizacija. Ukupno je 199 sudionika i sudionica sudjelovalo u radionicama i diskusijama koje su se bavile rodnom nejednakostima u energetsom sektoru, razvojem politika i dostupnošću karijera za žene.</p> <p>Ključni nalazi s radionica:</p> <p>Sudionici su stekli nova saznanja o rodnom nejednakostima u energetici, upoznavajući se s politikama i strategijama za poticanje uključivog radnog okruženja. Naime, žene čine samo 24% globalne radne snage u energetici, s nešto većom zastupljenošću u obnovljivim izvorima energije (32%) u usporedbi s fosilnim gorivima (22%). Rodne uloge značajno utječu na odabir karijere, često obeshrabrujući žene od tehničkih i energetskih zanimanja.</p> <p>Radionice su također uključivale stvarna iskustva žena na rukovodećim pozicijama, naglašavajući potrebu za etičkim radnim politikama koje promiču rodnu ravnopravnost i raznolikost. Individualni sastanci s direktoricama malih energetskih tvrtki osvijetlili su izazove i prilike za žene u ovom tradicionalno muškom sektoru.</p> <p>„Ovi programi obuke igraju ključnu ulogu u mijenjanju percepcija i poticanju mladih žena da razmotre karijeru u energetici“, rekla je voditeljica EUWES projekta u Hrvatskoj. „Otvorenim raspravama i predstavljanjem stvarnih podataka nadamo se stvoriti pravedniji i održiviji energetski sektor.“</p> <p>Ova inicijativa usklađena je sa širim strategijama Europske unije za povećanje rodne inkluzivnosti u STEM područjima, osiguravajući ženama jednake prilike u rastućim zelenim industrijama. U sklopu daljnjih napora, dionici se nadaju povećanoj zastupljenosti i vodstvu žena u energetsom sektoru u nadolazećim godinama.</p> <p>Za više informacija posjetite stranicu projekta https://euwes.door.hr/ te naše stranice www.door.hr.</p>
Media publications	-

Partner	DOOR
Date	28.3.2025.
Topic	Press release - EUWES PROJECT SUCCESSFULLY COMPLETED: EMPOWERING WOMEN IN THE ENERGY SECTOR
Press contacts sent	54
Link (If any)	/
Text or screenshot	<p>Poštovani/a,</p> <p>U privitku se nalazi priopćenje za medije o završetku projekta EUWES te u postignutim rezultatima na projektu. Društvo za oblikovanje održivog razvoja u protekle je dvije godine vodilo projekt EUWES (Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike) s partnerima iz Slovenije, Njemačke i Španjolske.</p> <p>Cilj projekta bio je analizirati i usmjeriti pozornost na izrazitu rodnu neravnotežu energetskega sektora te ponuditi preporuke za poboljšanja na nacionalnoj i europskoj razini. Također, projektom se nastojalo osnažiti glasove i uloge žena u pravednoj energetskej tranziciji informativnim kampanjama, uspostavom četiriju nacionalnih grupa za podršku te provedbom ciljanih treninga koji su uključivali razne dionike energetskega sektora.</p> <p>Projekt EUWES pokazao je da je moguće ostvariti napredak u jačanju uloge žena u energetskeom sektoru kroz edukaciju, podršku i umrežavanje. Organizacije i institucije uključene u projekt nastavit će raditi na implementaciji preporuka i daljnjem osnaživanju žena u sektoru energetike.</p> <p>Za više informacija posjetite stranicu projekta https://euwes.door.hr/ te web stranicu Društva za oblikovanje održivog razvoja (DOOR) www.door.hr.</p> <p>Lijep pozdrav,</p> <p>Zvonimir Anić</p>
Media publications	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="630 1355 997 1881"> </div> <div data-bbox="1013 1355 1380 1881"> </div> </div>

GERMANY

Press release	01
Partner	WECF
Date	18.Mai 2023
Topic	<p>Mit der erfolgreichen Auftaktveranstaltung des Projekts “Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector” (EUWES) wurde eine bahnbrechende Initiative zur Bekämpfung der Unterrepräsentation von Frauen* im Energiesektor gestartet. Dieses von der Europäischen Union finanzierte Projekt bringt vier Organisationen zusammen, die sich für Umwelt- und Gendergerechtigkeit einsetzen: DOOR, ESF, Focus und WECF. Das Kick-off-Meeting, das vom 16. bis 17. Mai in Ljubljana stattfand, war ein entscheidender Moment für die Projektpartner*innen, um zusammenzukommen und die Projektziele zu schärfen.</p> <p>Es ist allgemein bekannt, dass FLINTA* in Entscheidungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind, insbesondere in technischen Bereichen wie dem Energiesektor. Nach Angaben der Internationalen Energieagentur (IEA) machen Frauen* trotz eines Anteils von 39 % an der weltweiten Erwerbsbevölkerung nur 16 % der Beschäftigten im traditionellen Energiesektor aus und haben ein Lohngefälle von 20 % (IEA, 2019). Neueste Daten zeigen auch, dass weiblich sozialisierte Personen, obwohl sie mehr Zeit zu Hause verbringen und mehr Energiedienstleistungen in Anspruch nehmen, nur begrenzt an der Entscheidungsfindung im Bereich der häuslichen Energiezufuhr beteiligt und bekanntermaßen stärker von Energiearmut betroffen sind. Die COVID-19-Krise hat diese Ungleichheiten noch verschärft, da weiblich sozialisierte Menschen mehr Arbeitsplatzverluste und Einkommenseinbußen hinnehmen mussten, insbesondere in prekären Sektoren.</p> <p>In diesem Sinne besteht das Hauptziel dieses Pionierprojekts darin, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Management- und Führungspositionen im gesamten Energiesektor zu beseitigen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den Zuliefer*innen liegt. Durch eine umfassende Analyse auf mehreren Ebenen und eine Bestandsaufnahme der nationalen Politiken und Strategien werden wir die Hindernisse, die den Fortschritt von FLINTA* im Energiesektor verhindern, ermitteln und verstehen. Anhand dieser Daten wird das Projekt politische Empfehlungen entwickeln, die auf den jeweiligen nationalen Kontext zugeschnitten sind.</p> <p>Um die erfolgreiche Umsetzung dieser Empfehlungen zu gewährleisten, wird eine Reihe von Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt, die sich an Entscheidungsträger*innen, das Management von</p>

	<p>Energieunternehmen, Hochschuleinrichtungen und Arbeitgeber*innenverbände richten. Durch die Zusammenarbeit mit diesen Akteur*innen soll ein Umfeld geschaffen werden, das die Förderung von Frauen im Energiesektor unterstützt.</p> <p>Ziele des Projekts sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Einrichtung von vier nationalen Unterstützungsgruppen für Frauen im Energiesektor, mit dem Ziel, gegenseitige Unterstützung, Mentoring und Schulungen anzubieten. • Aus- und Fortbildung von 200 im Energiesektor beschäftigten Frauen und bis zu 400 Studentinnen aus MINT-Fächern sowie deren Einbindung in Netzwerke. • Assessment von Policies im Bereich Wirtschaft, Soziales, Energie, Klima und Gender, Assessment der Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt/im Energiesektor sowie anschließende Entwicklung von Policy-Empfehlungen. • Förderung politischer Lösungen zur Verbesserung der Gendergerechtigkeit im Energiesektor, im politischen, wirtschaftlichen und akademischen Bereich, sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene. U.a. sollen mindestens 100 wichtige Interessenvertreter*innen und Entscheidungsträger*innen, jeweils im Energiesektor, im Bildungssektor und in der Wirtschaft erreicht werden. <p>Die an diesem Projekt beteiligten Partner*innen bringen eine Fülle von Fachkenntnissen und Erfahrungen in den Bereichen Gender, Erneuerbare Energien, Umwelt bzw. Nachhaltigkeit, Policy- und Advocacy-Arbeit zusammen. DOOR, Focus, ESF und WECF sind fest entschlossen, eng miteinander und mit Interessensgruppen auf verschiedenen Ebenen zusammenzuarbeiten, um die Ziele des Projekts erfolgreich umsetzen zu können.</p>
Press contacts sent	ita.niehaus@t-online.de , NDR Deutschland, fifty-fifty Podcast
Link (If any)	EUWES: Neues Projekt zum Gender-Energie-Nexus WECF
Text or screenshot	
Media publications	-

Press release	02
Partner	WECF
Date	2. August 2024
Topic	Training in schools
Press contacts sent	Hallo München, info@hallo-muenchen.de ; Münchner Post, Info@MuenchenerPost.de ; Merkur, submitted in online portal

Link (If any)

[EUWES-Schulworkshop zu Energie und Gender | WECF](#)

Text or screenshot

EUWES-Schulworkshop zu Energie und Gender

2. August 2024

|In [EUWES](#), [Energiearmut](#), [Energiegenossenschaften](#), [Klimagerechtigkeit](#), [News](#), [Energie](#), [Deutschland](#)

|By [WECF](#)

Am 19.07. haben wir an der Biberkor Montessori-Schule einen zweistündigen Workshop für eine Zielgruppe des Projektes EUWES durchgeführt. Mit 21 Oberstufenschüler*innen haben wir untersucht, wie Gender mit dem Energiesektor zusammenhängt und welche Herausforderungen und Chancen uns bei der Umstellung auf saubere Energiesysteme erwarten.

Ziel des Workshops war es, bereits bei einer jungen Zielgruppe, die die Berufswahl noch vor sich hat, Bewusstsein über berufsbezogenen Geschlechterstereotype und ihre Folgen zu schaffen und Rollenvorstellungen abzubauen. Auf Grundlage dieser Kenntnisse und eigener Interessen konnten die Schüler*innen anschließend eigene Visionen eines gerechten Energiesystems ausbilden.

Das ist wichtig, da Frauen und gender-diverse Menschen im Energiebereich stark unterrepräsentiert sind. Sowohl als Energieerzeuger*innen als auch als Verbrauchende sind sie weit weniger in die Entscheidungsfindung eingebunden: Während sie in der Energieerzeugung zum Beispiel auf der Managementebene unterrepräsentiert sind, sind sie als Energieverbraucher*innen unverhältnismäßig stark von Energiearmut betroffen.

Um in das komplexe Thema einzuführen und sowohl Grundlagen der Energiewende und nachhaltigen Entwicklung als auch Konzepte feministischer Theorie vorzustellen, haben wir zu Beginn ein Memory mit wichtigen Begriffen und Definitionen vorbereitet. Anschließend konnten die Schüler*innen in Gruppen ihr weiteres Vorwissen testen und teilen, das wir dann mit einer Input-Präsentation ergänzt haben. So haben wir beispielweise das Konzept von Androzentrismus am Beispiel männlicher Dummies in Sicherheitstests vorgestellt. Die Schüler*innen haben gelernt, dass auch der Energiesektor und das Energiesystem umgestaltet werden müssen, um Androzentrismen zu überwinden. Auch die Beschäftigung von FLINTA* im Energiesektor und MINT-Studiengängen und die Folgen von Geschlechtsstereotypen sind dabei zur Sprache gekommen.

Nach unserem Input haben die Schüler*innen eigene Visionen für eine geschlechter-gerechte Energiezukunft unter den Stichworten „Meine Energie-Ökonomie“ und „Gendergerechte Medien, Marketing und Kommunikation“ erarbeitet.

	<p>Wir als EUWES-Team waren begeistert von dem Wissen und dem Interesse, das viele Schüler*innen bereits mitbrachten und sind dankbar für die Anregungen und die Möglichkeit zum Austausch mit jungen Menschen.</p> <p>Dieser Workshop war der erste von insgesamt sechs, die wir für verschiedene Beteiligte und Interessenvertreter*innen im Energiesektor anbieten, um das Bewusstsein für die Zusammenhänge von Energie und Geschlecht zu schärfen.</p> <p>Du möchtest regelmäßig über EUWES-Aktivitäten informiert werden? Dann folgt gerne unserer E-Mail-Liste</p> <p>Du bist an einem Workshop-Angebot interessiert? Dann kontaktiert uns unter: euwes_internal@wecf.org</p>
Media publications	-

Press release	03
Partner	WECF
Date	29.August 2024
Topic	Training for beneficiaries, during Solarcamp Munich
Press contacts sent	Hallo München, info@hallo-muenchen.de ; Münchner Post, Info@MuenchenerPost.de ; Merkur, submitted in online portal
Link (If any)	Sonnenenergie und Gendergerechtigkeit: Feministische Impulse für das Solarcamp 2024 WECF
Text or screenshot	<p>Am 07. August waren wir im Rahmen unseres Projektes EUWES mit einem Workshop auf dem Münchner Solarcamp vertreten. Mit rund 15 Teilnehmer*innen beschäftigten wir uns mit den sozialen Auswirkungen der Energiewende. Im Vordergrund stand die Frage: Wie kann die Energiewende für alle gerecht gestaltet werden? Und warum profitieren alle davon, wenn diese auch gendergerecht vonstattengeht?</p> <p>Das Solarcamp ist eine zweiwöchige Ausbildung zur Photovoltaik-Montage-Hilfskraft – offen für alle Interessierten und Engagierten. In München wird das Camp von der Leocor gGmbH organisiert und fand dieses Jahr Anfang August statt.</p> <p>Wir waren mit unserem EUWES Team vor Ort, um die sozialen Aspekte der Energiewende zu beleuchten, während der Rest des Solarcamp-Workshopprogramms vordergründig auf technische und wirtschaftliche Aspekte konzentriert war. Ziel unseres EU-geförderten Projektes EUWES (<i>Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector</i>) ist, die Repräsentation von FLINTA* im Energiesektor zu verbessern – sei es im politischen Bereich, dem Arbeitsmarkt oder in</p>

Studium und Ausbildung.

Der gut einstündige Workshop begann mit einigen Perspektiven der Teilnehmenden zu Fragen wie „Ich habe selbst schon mal Sexismus reproduziert“ oder „Klima- und Energiegesetzgebung in Deutschland haben unterschiedliche Auswirkungen auf unterschiedliche Geschlechter“.

Anschließend stellten wir grundlegende Konzepte aus der feministischen Theorie und der Energiewende vor.

Den Hauptteil des Workshops gestalteten wir anhand einer Storytelling-Methode. Am Beispiel von Joe, deren Lebens- und Ausbildungsweg mit unterschiedlichen Barrieren wir nachzeichneten, verdeutlichten wir die Auswirkungen struktureller Gegebenheiten auf Einzelne und ihre Berufswege. Beispielsweise führen Gender-Stereotype im Kindergarten und in Schulen bereits dazu, dass weniger Mädchen ihr Interesse an Fächern wie Physik vertiefen, trotz angebotener Weiterbildungsprogramme wie Girls Days. Herausforderungen im Berufsleben zeigen sich beispielsweise in fehlenden institutionellen Maßnahmen in Energiefirmen – indem es an gender-transformativen Schulungen für Mitarbeitende mangelt oder keine vergüteten Positionen für Gleichstellungsbeauftragte gibt. Warum das so ist, könnt ihr auch in unserem [EUWES-Bericht zum Status Quo von Gender Mainstreaming](#) im deutschen Energiesektor nachlesen.

Vertiefend haben wir im Workshop im Solarcamp über strukturelle und ressourcenbedingte Gender-Unterschiede im Energiesektor gesprochen. Beispielsweise ist der Energieverbrauch insofern genderspezifisch, dass Männer viel häufiger mit dem Auto fahren und somit mehr (fossile) Energie verbrauchen, während Frauen aufgrund von Care-Arbeit einen höheren Energieverbrauch im Haushalt haben.

Wir haben uns sehr gefreut, mit so unterschiedlichen und interessierten Menschen in den Austausch zu treten! Der Workshop und die Gespräche im Anschluss sowie das breite Vorwissen vieler Teilnehmer*innen waren auch für uns sehr bereichernd. Vielen Dank an die Leacor gGmbH für's Organisieren des Camps!

Wollt ihr regelmäßig über die EUWES-Aktivitäten in Deutschland informiert werden? Dann folgt unserer [E-Mail-Liste](#)

Seid ihr an einem Workshop-Angebot interessiert? Dann kontaktiert uns unter: euwes_internal@wecf.org

Einen Bericht über unseren letzten Workshop findet ihr hier: <https://www.wecf.org/de/euwes-schulworkshop-zu-energie-und-gender>

Media publications

-

Press release	04
Partner	WECF
Date	18.Mai.2023
Topic	Stakeholder support group, Brown bag lunch and Kick-off for E-Mail group, Networking
Press contacts sent	Hallo München, info@hallo-muenchen.de; Münchner Post, Info@MuenchenerPost.de ; Merkur, submitted in online portal
Link (If any)	„I love technology!“ - Kick-off für die EUWES Stakeholder Group WECF
Text or screenshot	<p>Unser Energieteam hat gestern einen Brown bag lunch veranstaltet, bei dem Teilnehmer*innen aus vier Ländern online zusammenkamen, um sich in lockerer Atmosphäre über ihre Arbeit im Energiesektor auszutauschen.</p> <p>Diese Initiative zum Networking und Austausch über Visionen, Projekte und Ideen ist Teil des von der Europäischen Union finanzierten Programmes EUWES („Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector“), das in vier EU-Staaten umgesetzt wird und die Bekämpfung der Unterrepräsentation von FLINTA* im Energiesektor zum Ziel hat.</p> <p>Nach einer kurzen Vorstellungs- und Einführungsrunde kamen die Teilnehmer*innen in einen angeregten Austausch: Welche Erfahrungen bezüglich des Gender-Energie-Nexus sind vorhanden und wie können auch andere davon profitieren? Was sind spannende Initiativen, welche Visionen haben die Teilnehmer*innen zur Stärkung von FLINTA* im Energiesektor und wie können sie gemeinsam erreicht werden?</p> <p>FLINTA* sind in politischen Entscheidungsprozessen und Führungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Besonders scharf zeigt sich der Unterschied in technischen und naturwissenschaftlichen Fachbereichen wie dem Energiezulieferungssektor. Aus diesem Grund hat EUWES u.a. das Ziel, FLINTA*, die bereits im Energiesektor beschäftigt sind, dabei zu unterstützen, Führungspositionen anzustreben und sich auch als Minderheit selbstbewusst zu positionieren.</p> <p>Bei dem Treffen handelt es sich um das Kick-off einer Capacity-Building Initiative innerhalb von EUWES. Fortgeführt wird der Austausch nun zunächst über eine Mailing-Liste sowie über weitere Vernetzungstreffen, bzw. EUWES-Workshops. Über die Mailing-Liste können sich Mitglieder beispielsweise über Events informieren, Stellenausschreibungen teilen und immer auf dem neusten Stand bleiben.</p> <p>Neben Beschäftigten im Energiesektor sieht das Projekt auch</p>

	<p>die Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträger*innen, Forschenden und Studierenden im Bereich Energie vor.</p> <p>Das Capacity-Building ist dabei ein bedeutender Teil des Projektes, das von der Europäischen Union finanziert wird und parallel ebenfalls in Slowenien, Spanien und Kroatien vorgebracht wird. Während im ersten Teil der Laufzeit von EUWES eine umfassende Analyse des nationalen Kontextes in Bezug auf Gendergerechtigkeit im Energiesektor erstellt wurde, werden die Projektpartner*innen abschließend Empfehlungen für politische Entscheidungsträger*innen erarbeiten. Ein weiterer Schritt hin zur geschlechtergerechten Energiewende ist somit getan!</p>
Media publications	-

Press release	05
Partner	WECF
Date	14. Oktober 2024
Topic	herCAREER fair in Munich
Press contacts sent	Süddeutsche Zeitung Deutschland
Link (If any)	Ökofeministische Perspektiven auf deine Karriere – WECF bei der herCAREER 2024 WECF
Text or screenshot	<p>Ökofeministische Perspektiven auf deine Karriere – WECF bei der herCAREER 2024</p> <p>14. Oktober 2024</p> <p> By Julika Zimmermann</p> <p>Am 17. und 18. Oktober findet dieses Jahr wieder die herCAREER in München statt und wir sind mit dabei. Denn auch wir wollen Orte mitgestalten, an denen über Gender und Feminismus gesprochen wird und die den Austausch und Netzwerken für FLINTA* ermöglichen.</p> <p>Die herCAREER ist Deutschlands größte Karrieremesse für Frauen: Mit über 300 Aussteller*innen, Vorträgen und Networkingmöglichkeiten trägt sie dazu bei, FLINTA* auf dem Arbeitsmarkt zu stärken und zu inspirieren. Die Messe richtet sich vor allem an Studierende, Menschen im Berufseinstieg oder an diejenigen, die ihren Job wechseln wollen. Besucher*innen können über das Digitale Messe-Matching auf sie zugeschnittene Formate finden. Was wir besonders gut finden? Es gibt einige Vorträge zum Thema Klimaschutz und Energiewende, zu Green- und Pinkwashing sowie zu Antisexismus und Antirassismus. Werft mal einen Blick ins</p>

[Programm!](#)

Warum liegt uns als ökofeministischer NGO eine Karrieremesse am Herzen?

Die Bearbeitung der Klimakrise erfordert zahlreiche Transformationen unseres politischen und wirtschaftlichen Systems. In der konkreten Ausgestaltung dieser Veränderungen sind FLINTA* jedoch stark unterrepräsentiert – sei es auf politischer Ebene oder auf dem Arbeitsmarkt in MINT-Fächern. Das prägt die Entscheidungen, die getroffen werden und begünstigt strukturelle Ungleichheiten, die sich beispielsweise in [gegengerter Energiearmut](#) oder [androzentrischem Technolgiesdesign](#) äußern.

Was machen wir auf der herCAREER?

Wir wollen über alternative Arbeitsmöglichkeiten informieren und dabei unsere Projekte vorstellen, insbesondere das Projekt [Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector](#). Ziel des Projektes ist, die Repräsentation von FLINTA* im Energiesektor zu verbessern – sei es im politischen Bereich, dem Arbeitsmarkt oder in Studium und Ausbildung. Dies ist für uns der erste Step hin zur Transformation des Energiesektors in Deutschland. Denn langfristig braucht es feministische Perspektiven auf Energie, damit erneuerbare Energie für das Heizen der eigenen Wohnung oder um von A nach B zu kommen, für alle Menschen bezahlbar ist. Mit Spielen und Info-Material wollen wir euch an unserem Stand bei der herCAREER den Zusammenhang zwischen Gender-Themen und Energie näher bringen.

Aus diesem Grund halten wir die herCAREER und feministische Solidarität auf dem Arbeitsmarkt für eine Möglichkeit, Ungerechtigkeit in der Nachhaltigkeitstransformation zu bekämpfen. Wir werden vor Ort sein, um intersektionale und queerfeministische Perspektive auf Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit einzubringen und ihr seid herzlich eingeladen, dabei zu sein!

Für Studierende und Absolvent*innen (bis zu einem Jahr nach der Exmatrikulation) ist der Eintritt kostenfrei und eine Anreise per FlixBus erstattbar. [Nähere Information dazu findet ihr hier >>](#)

Wir freuen uns, euch dort zu sehen!

Media publications

-

Press release

06

Partner

WECF

Date	20.November 2020
Topic	Gender Mainstreaming in Energy Policies
Press contacts sent	Bundesverband Erneuerbare Energien
Link (If any)	Webinar on gender mainstreaming in energy policies: Bundesverband Erneuerbare Energie e.V.
Text or screenshot	<p>Online-Workshop von Women Engage for a Common Future gemeinsam mit dem Bundesverband Erneuerbare Energie</p> <p>„Gender Mainstreaming“, die Einbeziehung der Dimension der Gleichstellung in alle politischen Maßnahmen, ist mittlerweile kaum noch jemandem ein Fremdwort. Auch im Energiebereich spielen Geschlechterunterschiede eine große Rolle, wenn es um diverse Themen von Qualifizierung über Beschäftigung bis zum Endverbrauch geht: So sind Frauen global in Positionen mit MINT-Bezug deutlich unterrepräsentiert, verdienen bei gleicher Qualifikation im Schnitt fast 10% weniger und leiden häufiger unter Energiearmut. Aber wie können wir diese Probleme angehen und sicherstellen, dass geschlechtsspezifische Perspektiven systematisch in alle politischen und administrativen Entscheidungen integriert werden?</p> <p>Dieses interaktive Webinar bietet einen fundierten Einblick in das Thema Gender Mainstreaming in der Energiepolitik. Die Veranstaltung richtet sich an Entscheidungsträger:innen aus der Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, die daran interessiert sind, Programme und Strukturen inklusiver und effektiver zu gestalten. Das Programm des Webinars umfasst Kernpunkte wie die Grundlagen des Gender Mainstreaming in der Energiepolitik, praxisorientierte Methoden zur Entwicklung gender-sensibler Leitlinien sowie praxisnahe Beispiele und Erfolgsmodelle. Durch interaktive Sessions haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit spezifischen Gender-Indikatoren für energiepolitische Programme vertraut zu machen und diese selber anzuwenden. Außerdem wird es genügend Raum für Fragen und Austausch geben.</p> <p>Das Event findet in englischer Sprache statt.</p> <p>Das Event wird von Women Engage for a Common Future (WECF) im Rahmen des Projekts EUWES: Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector gemeinsam mit dem Bundesverband Erneuerbare Energie (BEE) e.V. organisiert.</p> <p>Das Ziel von EUWES ist es, genderspezifische Barrieren anzugehen und die Repräsentation von Frauen*, vor allem in Führungspositionen, im Energiesektor zu stärken. Hierbei setzt das Projekt auf analysegestützte Empfehlungen für die Politik, Capacity-Building und Netzwerkarbeit.</p>
Media publications	Webinar on gender mainstreaming in energy policies: Bundesverband Erneuerbare Energie e.V.



Press release	07
Partner	WECF
Date	27.11.2024
Topic	Gender Mainstreaming in energy policies
Press contacts sent	Deutscher Naturschutzring (DNR)
Link (If any)	Via E-Mail Newsletter of DNR
Text or screenshot	<p>Deutscher Naturschutzring shared our LinkedIn-Post and information via their newsletter via E-Mail with the words:</p> <p>“WECF teilt ebenfalls Ergebnisse eines Workshops zur Frage der Geschlechtergerechtigkeit im Energiesektor:</p> <p>https://www.linkedin.com/posts/wecf_euwes-gendermainstreaming-energy-activity-7267210490047602688-Kxt1?utm_source=share&utm_medium=member_desktop”</p> <p>The post can be seen here:</p> <p>Last Wednesday, the hashtag#EUWES Team successfully hosted an online workshop, targeting German policymakers and energy sector stakeholders. Our WECF colleagues Katharina Habersbrunner, Kiara Groneweg and Marilys Louvet, and Hanna Ahrenberg from Bundesverband Erneuerbare Energie e.V. (BEE) provided meaningful knowledge with numerous examples.</p> <p>👉 Their contributions focused on hashtag#gendermainstreaming in hashtag#energy policymaking: hashtag#methods for assessing if a policy/programme is gender-responsive and the development of gender hashtag#indicators to design an impactful policy for gender equality.</p> <p>Afterward, participants actively shared their opinions on two discussion questions: What changes and activities would you like to see to make energy policies more gender-just? Which target groups are not yet considered in energy policies, but shall be considered? Find the results below! ↓</p>
Media publications	Via Newsletter of DNR

Press release	08
----------------------	-----------

Partner	WECF
Date	12.02.2025
Topic	Gender justice in the fight on energy poverty
Press contacts sent	Klimareporter and energiezukunft
Link (If any)	Ungleiche Wärme: Geschlechtergerechtigkeit im Kampf gegen Energiearmut - energiezukunft
Text or screenshot	
Media publications	Ungleiche Wärme: Geschlechtergerechtigkeit im Kampf gegen Energiearmut - energiezukunft

Press release	09
Partner	WECF
Date	12.09.2024
Topic	Gender in STEM and in the energy sector
Press contacts sent	Press office TU darmstadt
Link (If any)	Workshop-Kooperation: Gender in MINT und im Energiebereich – Gleichstellung – TU Darmstadt

Text or screenshot

Media publications

Website of TU Darmstadt, see link above

Press release	10
Partner	WECEF
Date	26.03.2025
Topic	EUWES Final conference
Press contacts sent	Sent to EUWES stakeholder group (E-mail list)
Link (If any)	

- PRESSEMITTEILUNG -

MINT-Fächer und Gendergerechtigkeit zusammendenken: Wie junge Frauen für die Energiebranche mobilisiert werden können

Zagreb, 13. März 2025 – Als Abschluss unseres EU-Projekts Empowering Underrepresented Women in Energy Sector, fand die Konferenz „Tipping the Scale: Increasing Gender Equality in Europe’s Energy Sector“ in den Räumlichkeiten der Europäischen Kommission in Zagreb statt. Die Konferenz wurde vordergründig von unserer kroatischen Partnerorganisation für nachhaltige Entwicklung *Društvo za oblikovanje održivog razvoja* (DOOR) organisiert und wurde in Zusammenarbeit mit der Stadt Zagreb und dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Wir von WECF Deutschland, ebenso wie unsere EUWES-Projektpartner*innen FOCUS (Slowenien) und ESF (Spanien) haben die Konferenz mit inhaltlichen Beiträgen unterstützt.

Eröffnet wurde die Veranstaltung durch Begrüßungsreden von Miljenka Kuhar, Geschäftsführerin von DOOR, Višnja Ljubičić, Gleichstellungsbeauftragte Kroatiens, und Carmen Gruber, Leiterin der Abteilung für Kommunikation, Partnerschaften und Netzwerke der Vertretung der Europäischen Kommission in Kroatien.

Die Konferenz konzentrierte sich auf die Stärkung von Frauen im Energiesektor, mit dem Ziel, Unterstützung zu leisten, Fähigkeiten zu entwickeln und die Möglichkeiten für eine gleichberechtigte Teilnahme im Energiesektor zu verbessern. Die Veranstaltung brachte Fachfrauen und Führungspersönlichkeiten zusammen, um Erfahrungen und Best Practices zu teilen, darunter Kiara Groneweg von WECF, Laura Musić, Finanzdirektorin für Südosteuropa bei SIEMENS Energy, Natalia Calavita, Expertin für Bildungsprojekte bei EIT RawMaterials, Ivana Krstanović Vinac, leitende Beraterin beim kroatischen Arbeitsamt, Marija Lugaric, Abgeordnete im kroatischen Parlament und Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses, Rada Boric, Parlamentsabgeordnete und Vorsitzende der Gleichstellungskommission der Stadt Zagreb, sowie Katarina Ivanković Knežević, Direktorin für soziale Rechte und Inklusion bei der EU-Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (EMPL).

Sexismus und Geschlechterstereotypen

Nach den Begrüßungsreden führte die Gleichstellungsbeauftragte Višnja Ljubičić mit ihrem Vortrag in das Thema der Konferenz ein. Obwohl es einige gleichstellungs-bezogene Fortschritte in Kroatien gibt, sind die genderspezifischen Lohn- und Rentenunterschiede (Gender Pay Gap, Gender Pension Gap) weiterhin (zu) groß.

Bei Frauen wächst das Interesse an MINT-Karrieren, aber Stereotypen beeinflussen schlussendlich die Berufswahl. So gibt es in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede: In der Energieversorgung sind 78 % der Beschäftigten Männer und nur 22 % Frauen; in der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei sind 71 % Männer und 29 % Frauen; im Bergbau und der Gewinnung von Rohstoffen sind 87 % Männer und nur 29 % Frauen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hob die häufigsten Formen der Geschlechterdiskriminierung im Arbeitsbereich hervor, darunter die Nichtverlängerung von Arbeitsverträgen aufgrund von Schwangerschaft, Lohn- und Rentengefälle, sexuelle Belästigung, Diskriminierung bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, vertikale Segregation und eingeschränkte Aufstiegschancen.

Zum Abschluss ihres Vortrags zeigte sie Beispiele aus den Medien, die Sexismus und Misogynie darstellen. Als Empfehlung betonte sie die Notwendigkeit, Geschlechterstereotypen auf allen Bildungsebenen zu bekämpfen, das Fachwissen von Lehrkräften im Bereich Menschenrechte und Gleichstellung zu stärken sowie Mädchen und junge Frauen gezielt für MINT-Aktivitäten zu mobilisieren.

Ergebnisse der vergleichenden Analyse

Anschließend stellte unsere Kollegin Kiara Groneweg von WECF die Ergebnisse der vergleichenden Analyse der Geschlechterpolitik und Strategien

Text or screenshot

	<p>in Kroatien, Deutschland, Slowenien und Spanien vor. Die Analyse zeigt, dass die Zahl der Frauen in MINT-Fächern in den letzten Jahren in allen Ländern leicht gestiegen ist, dass allerdings mehr Frauen sich für Fächer wie Biologie und Umweltwissenschaften als für energierelevante Fächer wie Ingenieur*in-Wesen oder Erneuerbare Energien entscheiden. Zudem unterschätzen hochqualifizierte Frauen im MINT-Bereich oft ihre Fähigkeiten, was u.a. damit zusammenhängt, dass ihre Expertise in einem männlich-dominierten Arbeitsumfeld oft infrage gestellt wird. Hervorgehoben wurden in dem Vortrag Best-Practice-Beispiele der einzelnen Projektländer; bspw. eine Gender-Mainstreaming-Strategie von Spanien, die auf ein politisches Programm zu Energiearmut angewandt wurde.</p> <p>Die Geschlechterdimension in der Politik</p> <p>In einer Podiumsdiskussion mit Politikerinnen wie Marija Lugarić, Rada Borić und Katarina Ivanković Knežević wurde die Rolle der Geschlechterdimension in der Politik erörtert. Dabei wurde betont, dass Frauen in Führungspositionen oft unterrepräsentiert sind und strukturelle Änderungen notwendig sind, um dies zu ändern.</p> <p>Brücken schlagen – Geschlecht, Bildung und Beschäftigung im Energiesektor</p> <p>In einer weiteren Diskussion, moderiert von Andrea Vides von ESF, wurde besprochen, wie der Gender Gap im Energiesektor überwunden werden kann. Expertinnen wie Laura Musić (SIEMENS Energy) und Natalia Calavita (EIT RawMaterials) betonten die Notwendigkeit einer besseren Berufsorientierung, um Stereotype zu durchbrechen und Mädchen für technische Berufe zu begeistern.</p> <p>Die Konferenz bot den Teilnehmenden wertvolle Erkenntnisse, Inspirationen und konkrete Ideen zur weiteren Förderung von Frauen im Energiesektor.</p> <p>Fotos zur Veranstaltung sind unter folgendem Link abrufbar: https://we.tl/ry2vYZPaaL Quelle der Fotos: DOOR</p> <p>Für weitere Anfragen kontaktieren Sie: Anamari Majdandžić; 099 3717 575; anamari.majdandzic@door.hr</p>
Media publications	-

SLOVENIA

Press release	01
Partner	FOCUS
Date	15. 5. 2023
Topic	Press release on the start of the project
Press contacts sent	352
Link (If any)	https://focus.si/zenske-so-premalo-zastopane-v-energetskem-sektorju/
Text or screenshot	Ženske so premalo zastopane v energetske sektorju V Focusu ta teden začinjamo z novim mednarodnim projektom EUWES – Empowering underrepresented women in the energy

	<p>sector (v prevodu Opolnomočenje premalo zastopanih žensk v energetske sektorju), ki bo trajal dve leti. Na uvodnem srečanju v Ljubljani bomo gostili projektne partnerje: Society For Sustainable Development Design (Hrvaška; vodilni partner), Engineers Without Borders (Španija) in Women Engage for a Common Future (Nemčija).</p> <p>Ženske so premalo zastopane v procesu odločanja, zlasti na področjih, ki veljajo za bolj tehnična, kot je energetika; prav tako so premalo zastopane v višjih vodstvenih strukturah energetskih podjetij. Podatki s terena kažejo, da je manj verjetno, da bodo ženske v svojih gospodinjstvih sprejemale odločitve v zvezi z energijo, čeprav preživijo več časa doma in uporabljajo več energetskih storitev. Povečuje se tudi udeležba žensk v neplačani domači sferi, več poročil pa kaže, da so ženske med pandemijo COVID bolj občutile izgubo delovnih mest in dohodka – zlasti tiste, ki so zaposlene v negotovih sektorjih.</p> <p>S projektom EUWES bomo obravnavali vprašanje premajhne zastopanosti žensk na vodstvenih in vodilnih položajih v korporativnem sektorju energetskih podjetij s poudarkom na dobaviteljih. Analiza na več ravneh ter kartiranje nacionalnih politik in strategij, ki bo izvedena v okviru projekta, nam bo pomagala opredeliti glavne ovire za ženske, zaposlene v energetske sektorju. Na podlagi analize nacionalnih razmer bodo oblikovana politična priporočila, izvedene pa bodo tudi dejavnosti ozaveščanja z nosilci odločanja, vodstvi energetskih podjetij, visokošolskimi ustanovami in združenji delodajalcev. Hkrati bo vzpostavljena močna mreža žensk, zaposlenih v energetske sektorju, ki bo opolnomočila ženske v tem sektorju in jim omogočila nove priložnosti, da postanejo nove voditeljice na tem področju.</p>
Media publications	/

Press release	02
Partner	FOCUS
Date	7. 6. 2024
Topic	Project meeting in Ljubljana
Press contacts sent	352
Link (If any)	https://focus.si/projekt-za-vecjo-zastopanost-zensk-v-energetskem-sektorju/
Text or screenshot	<p>Projekt za večjo zastopanost žensk v energetske sektorju</p> <p>Z uvodnim srečanjem v Ljubljani se je začel mednarodni projekt "Opolnomočenje premalo zastopanih žensk v energetske sektorju" ali v izvorniku "Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector" (EUWES).</p>

Namen projekta "Opolnomočenje premalo zastopanih žensk v energetske sektorju", s katerim bomo orali ledino, je povečati zastopanost žensk v energetske sektorju. Ta dvoletni projekt, ki ga financira Evropska unija, združuje štiri organizacije, ki se ukvarjamo z okoljsko pravičnostjo in pravičnostjo spolov: DOOR, ESF, Focus in WECF. Uvodni sestanek v Ljubljani je bil ključni trenutek, ko smo se projektni partnerji zbrali in uskladili svoja prizadevanja za doseganje ciljev projekta.

Splošno znano je, da so ženske še vedno bistveno premalo zastopane v vlogah odločanja, zlasti na tehničnih področjih, kot je energetske sektor. Po podatkih Mednarodne agencije za energijo (IEA) ženske kljub temu, da predstavljajo 39 % svetovne delovne sile, v tradicionalnem energetske sektorju predstavljajo le 16 %, pri čemer se soočajo z 20 % razliko v plačah (IEA, 2019). Nedavni podatki s terena tudi razkrivajo, da so ženske kljub temu, da več časa preživijo doma in uporabljajo več energetske storitev, le omejeno vključene v odločanje o energiji v gospodinjstvu in je znano, da jih bolj prizadene energetske revščina. Kriza COVID-19 je te neenakosti še povečala, saj so ženske doživele večjo izgubo delovnih mest in zmanjšanje dohodka, zlasti v negotovih sektorjih.

Na podlagi tega je glavni cilj tega pionirskega projekta odpraviti vrzel med spoloma na vodstvenih in vodilnih položajih v energetske sektorju, s posebnim poudarkom na dobaviteljnih energije.

"S celovito analizo na več ravneh ter kartiranjem nacionalnih politik in strategij bomo opredelili in razumeli ključne ovire, ki preprečujejo napredek žensk v energetske sektorju. Z uporabo teh podatkov bomo v okviru projekta pripravili priporočila za politike, prilagojena posameznim nacionalnim okoliščinam," je povedala Lidija Živčič iz Focusa, ki sodeluje pri projektu.

"Da bi zagotovili uspešno izvajanje teh priporočil, bomo izvedli vrsto dejavnosti ozaveščanja, namenjenih nosilcem odločanja, vodstvu energetske podjetij, visokošolskim ustanovam in združenjem delodajalcev. S sodelovanjem s temi zainteresiranimi stranmi želimo spodbuditi podporno okolje, ki bo spodbujalo napredovanje žensk v energetske sektorju," je še povedala Živčičeva.

V okviru projekta bomo partnerji:

- ustanovili štiri nacionalne podporne skupine za ženske v energetske sektorju, katerih namen bo zagotoviti medsebojno podporo, mentorstvo in usposabljanje;
- usposobili in vključili v podporne mreže 200 žensk, zaposlenih v energetske sektorju, in do 400 študentk, vpisanih na tehnični študij, s čimer jim bomo omogočili, da premagajo vrzel med spoloma in postanejo močne bodoče voditeljice v svojih organizacijah;
- ocenili trenutne politike zaposlovanja, politike vpisa, položaj na trgu dela in delovne sile ter splošni položaj žensk v različnih organizacijah, dejavnih v energetske sektorju,

	<p>– oblikovali priporočila za nacionalne politike in politike EU ter</p> <p>– spodbujali politične rešitve za povečanje enakosti spolov v energetske sektorju, na trgu dela in v visokošolskem izobraževanju na nacionalni ravni in na ravni EU med 100 ključnimi deležniki in odločevalci v energetske sektorju, 100 ključnimi deležniki in odločevalci v izobraževalnem sektorju ter 100 ključnimi deležniki in odločevalci na trgu dela.</p> <p>Partnerji projekta smo:</p> <p>– DOOR, Hrvaška</p> <p>– Focus, društvo za trajnostni razvoj, Slovenija</p> <p>– Women Engage for a Common Future, WECF, Nemčija</p> <p>– Associació Internacional d'Enginyeria sense Fronteres, ESF, Španija</p> <p>Kontakt za medije pri koordinatorju projekta: daniel.lopez@esf-cat.org</p>
Media publications	/

Press release	03
Partner	FOCUS
Date	7. 3. 2024
Topic	International Women's Day and the Release of the Analysis of National Energy Policies and Gender Equality
Press contacts sent	352
Link (If any)	https://focus.si/z-vkljucevanjem-vidika-spola-do-bolj-vkljucujocih-energetskih-politik/
Text or screenshot	<p>Z vključevanjem vidika spola do bolj vključujočih energetskih politik</p> <p>Energetski sistemi niso le nevtralni tehnološki procesi, temveč igrajo ključno vlogo pri oblikovanju moči v naši družbi. Pomembno je prepoznati, da so ženske še vedno premalo zastopane v vseh vidikih energetskega sektorja. Po mnenju Mednarodne agencije za energijo (IEA) energetski sektor ostaja eden najmanj spolno raznolikih sektorjev. Kot študentke tehničnih in energetskih študij pa so ženske premalo zastopane še preden vstopijo na trg delovne sile.</p> <p>Naš svet je prepleten s spolnimi stereotipi in strukturnimi neenakostmi, ki se izrazito odražajo v energetske sektorju. Podatki Mednarodne organizacije za obnovljive vire energije kažejo, da ženske v energetiki predstavljajo manjši delež zaposlenih, pa naj gre za sektor naftne in plinske industrije, kjer predstavljajo 22 % ali vetrne energije, kjer predstavljajo 21 %.</p>

	<p>Največji delež zaposlenih v energetske sektorju ženske dosežejo v sektorju fotovoltaike, kjer dosežajo 40 % vseh zaposlenih.</p> <p>Na drugi strani je vse več dokazov, da pojavi, kot je energetska revščina, nesorazmerno bolj prizadanejo ženske in gospodinjska, ki jih vodijo ženske, na to pa dodatno negativno vplivajo še drugi dejavniki, kot so starost, družbeni razred in etnična pripadnost. Tako plačne in pokojninske vrzeli ter druge finančne omejitve kot tudi nepravilna porazdelitev neplačanega skrbstvenega dela še dodatno krepijo to neenakost.</p> <p>Večina ključnih energetske politik ne vključuje vidikov enakosti spolov</p> <p>Odločitve na področju energetske politike različno vplivajo na ženske in moške, presenetljivo pa je, da to neravnovesje ni ustrezno upoštevano v nacionalnih ukrepih in zakonodaji. V analizi Ženske v energetiki, ki smo jo pripravili skupaj s Forumom za enakopravni razvoj, smo analizirali ključne energetske dokumente in ugotovili, da večina ključnih energetske politik ne vključuje vidikov enakosti spolov ali posebnih poudarkov na ranljivih skupinah. Ugotovitve analize kažejo na potrebo po nadaljnjem raziskovanju, ozaveščanju in delovanju za boljše razumevanje vpliva energetske politik na spolno enakopravnost.</p> <p>Zato pozivamo k vključevanju načela enakosti spolov v strategije in odločitve na področju energetske politike.</p> <p>“Z vključevanjem načela enakosti spolov v ključne energetske politike in strategije lahko oblikujemo bolj vključujoč energetske sektor, ki ne le upošteva, temveč tudi krepi prispevek žensk v energetiki v času, ko se sektor sooča z izzivi razogljičenja. Tako lahko izboljšamo položaj žensk in ustvarimo pravičnejšo družbo”, poudarja Katjuša Šavc iz okoljske organizacije Focus, ki je tudi soavtorica analize Ženske v energetiki.</p>
Media publications	<p>http://www.pozitivke.net/article.php/20240312103329360</p> <p>https://www.si21.com/Gospodarstvo/nas-svet-je-prepleten-s-spolnimi-stereotipi-in-strukturnimi-needakostmi/</p>

Press release	04
Partner	FOCUS
Date	20. 6. 2024
Topic	Training for the preparation of gender equality action plans in the workplace for energy companies
Press contacts sent	350
Link (If any)	https://focus.si/enakost-spolov-mora-postati-strateska-zaveza-tudi-energetskih-podjetij/
Text or screenshot	<p>Enakost spolov mora postati strateška zaveza tudi energetske podjetij</p> <p>Energetske sektor je eden najmanj spolno raznolikih sektorjev.</p>

Na ravni Evropske unije je le 24 % zaposlenih v energetske sektorju žensk, medtem ko ženske v Sloveniji predstavljajo le 15 % vseh zaposlenih v energetiki (Indeks enakosti spolov v EU). Ženske so premalo zastopane v procesih odločanja in v vodstvenih strukturah energetskih podjetij, so manj plačane in težje napredujejo. Prvo v nizu usposabljanj za razumevanje vprašanj in prepoznavanje vzorcev na področju enakosti spolov v energetiki so v okoljski organizaciji Focus posvetili energetske podjetjem, v okviru projekta EUWES pa bodo sledila še usposabljanja in delavnice za javne uslužbenke, raziskovalne organizacije in dijakinje.

Ženske v energetiki

Po podatkih Mednarodne agencije za obnovljive vire energije (IRENA) v energetske sektorju na svetovni ravni ženske na področju fosilne energije predstavljajo 22 % vseh zaposlenih in na področju obnovljivih virov energije 32 % vseh zaposlenih. Pri tem pa pregled vrste zaposlitev na obeh področjih kaže, da so ženske zaposlene večinoma v podpornih in administrativnih službah.

Čeprav na številnih družbenih področjih dosegamo visoko stopnjo enakosti, v tradicionalno moškem energetske sektorju ostajajo ovire, ki preprečujejo ženskam, da bi se v tej panogi bolj uveljavile. Tudi na področju obnovljivih virov energije, v katerem se odpira največ novih delovnih mest. Ovire so bodisi strukturne, kot je družinska politika, bodisi družbene, kot so spolno pogojeni stereotipi, predsodki in vzorci, ali institucionalne, kot sta na primer korporativna kultura ali načini kadrovanja v podjetju.

Najprej analiza stanja, nato odprava vrzeli

Eden izmed načinov, kako identificirati in odpraviti te ovire, so akcijski načrti za enakost spolov na delovnem mestu, zato so v okoljski organizaciji Focus kot prvo usposabljanje v projektu EUWES pripravili za energetska podjetja ravno na temo priprave akcijskih načrtov za enakost spolov na delovnem mestu.

Akcijski načrti za enakost spolov kot strateški načrti podjetij spodbujajo pravičnost in enake možnosti za vse zaposlene, ne glede na spol, ter imajo potencial spremeniti zakoreninjene prakse, ki preprečujejo ženskam, pa tudi drugim družbenim skupinam, obstanek in napredovanje v panogi. Tovrstni načrti so že obvezni pri prijavih na določene razpise, kot je na primer Obzorje Evropa.

Ana Kalin, Forum za enakopravni razvoj, ki je na usposabljanju predstavila korake za pripravo akcijskega načrta za enakost spolov na delovnem mestu*: "Poudarek je na spreminjanju tistih vidikov, ki ustvarjajo in ohranjajo neravnovesja in neenakosti med spoloma. Akcijski načrt ni samo načelna zaveza enakosti spolov. Temelji na analizi obstoječega stanja, ki vključuje po spolu ločene podatke in ukrepe gradi na podlagi ugotovitev te presoje, ko ta pokaže, da obstajajo ovire. Zelo je pomembno, da jih podjetja sprejmejo z iskreno namero za izboljšanje stanje glede enakosti spolov na delovnem mestu. Pri tem pa je ključna podpora vodstva."

Ženske kot akterke sprememb

Ker ženske še vedno prevzemajo večji delež skrbstvenih del v družinah, se velik del ukrepov v načrtih za enakost spolov pričakovano usmerja k ukrepom za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Med dobrimi praksami pa so izpostavljene tudi aktivne spodbude zaposlenih prek usposabljanj in programov mentoriranja, da se odločijo za napredovanje. Kadrovska služba lahko vodi seznam žensk, ki so v podjetju pripravljane za napredovanje in ko se pojavi priložnost, najprej preveri zanimanje pri njih. Kvote so tudi lahko ukrep, ki popravlja trenutno stanje in odpravlja ovire, hkrati pa ne sme biti sprejet v odsotnosti ostalih ukrepov za izboljšanje enakosti spolov v podjetju.

Katjuša Šavc, okoljska organizacija Focus: "S sprejemanjem ukrepov za izboljšanje enakosti spolov v energetskih podjetjih lahko oblikujemo bolj vključujoč energetski sektor, ki krepi prispevek žensk v energetiki v času, ko se sektor sooča z izzivi razogljičenja. Hkrati z aktivnim vključevanjem žensk zagotovimo, da bodo tudi koristi, ki jih prinaša energetski prehod, kot so nova delovna mesta v sektorju OVE, pravično razdeljene med spoli."

V času, ko se zaradi podnebne krize vedno bolj zavedamo nujnosti hitrega energetskega prehoda in odmika od fosilnih goriv, lahko energetska podjetja žanjejo prednosti žensk kot akterk sprememb. Toda pri tem je potrebno poudariti, da niso samo ženske zadolžene za reševanje okoljske krize. To ni še ena skrbstvena vloga, za katero naj bi bile zadolžene ženske. Kljub dokazom, da se ženske tako v gospodinjstvih kot tudi na svojih delovnih mestih obnašajo bolj trajnostno in so bolj proaktivne pri iskanju trajnostnih rešitev, je namreč zeleni prehod stvar celotne družbe.

Focus bo v naslednjih mesecih poleg usposabljanj za energetska podjetja izvedel tudi usposabljanja za raziskovalne institucije o tem, kako vključevati vidik spola v raziskovanje ter usposabljanja za javne uslužbenke o tem, kako vključiti vidik spola v pripravo politik. Dodatno pa bodo izvedene tudi delavnice na srednjih šolah z namenom opogumiti dijakinje z željo in talentom na STEM področju za študije, ki so povezani z energetskim sektorjem.

Namen mednarodnega projekta EUWES – Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector – je opolnomočiti ženske v energetskem sektorju. Poleg analize Ženske v energetiki in usposabljanj ter delavnic bodo v projektu oblikovana tudi priporočila za odločevalce.

Media publications

<https://www.sta.si/3314806/focus-energetska-podjetja-poziva-h-krepitevi-enakosti-spolov>

<https://sloga-platform.org/enakost-spolov-mora-postati-strateska-zaveza-tudi-energetskih-podjetij/>

Press release

05

Partner

FOCUS

Date	5. 7. 2024
Topic	International panel discussion "Just transition: the role of women in a changing energy systems"
Press contacts sent	350
Link (If any)	https://focus.si/o-energiji-se-moramo-pogovarjati-ne-le-kot-o-tehnicni-kategoriji-ampak-tudi-kot-o-pravici-vseh/
Text or screenshot	<p>O energiji se moramo pogovarjati ne le kot o tehnični kategoriji, ampak tudi kot o pravici vseh</p> <p>Okrogla miza o vlogi žensk v spreminjajočem se energetskega sistema</p> <p>Ljubljana, 5. julij 2024 – Družba bi z okrepljeno vlogo žensk v zelenem prehodu in bolj dostopnim energetskega sektorjem pridobila v vseh pogledih. Potrebne so strukturne spremembe, sprememba miselnosti, pa tudi povezovanje tehnične in družbene dimenzije energije. Energija je namreč osnovna pravica vseh. Potrebno je zagotoviti univerzalen dostop in skozi demokratično upravljanje zagotoviti, da energetskega sistema ne pogloblja neenakosti. To je nekaj izmed poudarkov okrogle mize "Pravični prehod: vloga žensk v spreminjajočem se energetskega sistema", na kateri so na povabilo Focusa sodelovale sogovornice, ki poznajo in raziskujejo področje energetike z različnih vidikov.</p> <p>Sedanji evropski energetskega sistema temelji na uvozu fosilnih goriv, poganja podnebne spremembe in prispeva k naraščanju neenakosti. Ženske in gospodinjstva, ki jih vodijo ženske, nesorazmerno bolj prizadeneta energetskega in prevozna revščina. To ranljivost povečujejo dejavniki, kot so starost, invalidnost in etnično poreklo. Ženske in dekleta po vsem svetu se v večji meri soočajo z negativnimi vplivi podnebnih sprememb, predvsem zaradi svoje ekonomske prikrajšanosti.</p> <p>Vse več raziskav kaže, da ženske nosijo večje breme posledic trenutnega energetskega sistema, ki je v procesu tranzicije, v kateri pa so ženske prav tako slabše zastopane. Energetskega sektorja je eden najmanj spolno raznolikih sektorjev. Na ravni Evropske unije je le 24 % zaposlenih v energetskega sektorju žensk, medtem ko ženske v Sloveniji predstavljajo le 15 % vseh zaposlenih v energetiki. Ženske so premalo zastopane v procesih odločanja in v vodstvenih strukturah energetskega podjetij, njihove ideje težje prodrejo, so manj plačane in težje napredujejo. Ta razkorak se odraža tudi v sektorjih obnovljivih virov energije in presenetljivo tudi v energetskega skupnostih.</p> <p>Ali trenutne politike EU problematiko še poslabšujejo? Je dovolj le povečanje zastopanosti žensk ali potrebujemo globlje spremembe? So lahko ženske gonilna sila energetskega demokratizacije? Na tovrstna vprašanja so na okrogli mizi, ki je bila del programa Mednarodne politične šole politične ekologije 2024 na Fakulteti za družbene vede, odgovarjale strokovnjakinje iz Slovenije in tujine.</p> <p>Ženske imajo veliko znanja za energetskega skupnosti Sandy Fameliari, strokovnjakinja za energetskega skupnosti iz grške zadruga Electra Energy: "Sodelovanje v energetskega skupnosti, kot je na primer zadruga, je pogosto predstavljeno kot naložba, ženske pa se je v preteklosti odvrčalo od</p>

finančnih investicij. To ni pravično, zato je potrebno spremeniti miselnost. Ženske v večini vodijo gospodinjstva in imajo veliko znanja, ki je koristno v energetske skupnostih. Pomembno je, da so v odborih in vodstvu energetske skupnosti zastopane ženske, saj to prinaša raznolikost in boljše odločitve. Eden izmed proaktivnih pristopov k problemu premajhne zastopanosti žensk v energetske skupnostih je recimo omogočeno varstvo na sestankih energetske skupnosti, saj ženske žal še vedno v večji meri prevzemajo skrbstvene naloge v gospodinjstvih. To je le eden izmed praktičnih načinov, da povečamo število žensk v energetske skupnosti, so pa še drugi. Poleg tega je pomembno govoriti o tehnologiji na drugačen način ter se povezovati s feminističnimi organizacijami.”

Energijo je potrebno obravnavati kot človekovo pravico
Lavinia Steinfort, politična geografinja in feministična ekosocialistka iz nizozemske organizacije Transnational Institute: “Seveda potrebujemo programe in usposabljanja za tehnične veščine, ki so specifično namenjena ženskam po zgledu IT sektorja. Pomembno je razumeti tehnični jezik, ko govorimo o energetske tranziciji. Hkrati pa se moramo zavedati, da tehnokracija povečuje razkorak med moškimi in ženskami v energetske sektorju, zato moramo povečati pismenost na področju energije. Pri tem imam v mislih energetske opismenjevanje v smislu govoriti o energiji v preprostem jeziku. Podobno kot o vodi razmišljamo kot o nujnosti za življenje, moramo tudi o energiji razmišljati kot o nečem, kar je nujno za preživetje. Energijo je potrebno obravnavati kot človekovo pravico in zagotavljati univerzalen dostop do nje.”

Politike EU ne koristijo v enaki meri ženskam in moškim
Lidija Živčič, strokovnjakinja za energetske revščino iz okoljske organizacije Focus: “Politike EU na področju energije ne koristijo v enaki meri ženskam in moškim. Naj izpostavim direktivo o energetske učinkovitosti. Zagotovljeno je veliko denarja za obnovo domov, kar je pozitivno. A statistika kaže, da so lastniki stanovanj v večji meri moški, pri ženskah pa je večja verjetnost, da živijo v najetem bivališču. In naprej – v sektorjih, ki sodelujejo pri teh obnovah, kot je na primer gradbeništvo, je zaposlena pretežno moška delovna sila. Te politike same po sebi bolj koristijo moškim kot ženskam. Treba je vzpostaviti ravnovesje in pri oblikovanju teh politik vključiti dimenzijo spola in preveriti, kakšen vpliv bodo imele na različne spole in druge marginalizirane skupine.”

Niso samo ženske zadolžene za reševanje okoljske krize
Katjuša Šavc, strokovna sodelavka okoljske organizacije Focus na področju prometa in energije: “V času, ko se zaradi podnebne krize vedno bolj zavedamo nujnosti hitrega energetskega prehoda in odmika od fosilnih goriv, lahko energetske sektor žanje prednosti žensk kot akterk sprememb. Toda pri tem je potrebno poudariti, da niso samo ženske zadolžene za reševanje okoljske krize. To ni še ena skrbstvena vloga, za katero naj bi bile zadolžene ženske. Kljub dokazom, da se ženske tako v gospodinjstvih kot tudi na svojih delovnih mestih obnašajo bolj trajnostno in so bolj proaktivne pri iskanju trajnostnih rešitev, je namreč zeleni prehod stvar celotne družbe.”

Media publications	https://www.si21.com/Gospodarstvo/energija-je-namrec-osnovna-pravica-vseh/
	http://www.pozitivke.net/article.php/20240709133655705

Press release	06
Partner	FOCUS
Date	11. 2. 2025
Topic	Round table: "Advancing Equality in STEM and Energy: Alliances for Success." 1st invitation
Press contacts sent	350 contacts
Link (If any)	https://mailchi.mp/focus.si/okrogla-miza-krepitev-enakosti-v-stem-in-energetiki
Text or screenshot	<p>Vabilo</p> <p>Krepitev enakosti v STEM in energetiki: zavezništva za uspeh Čprav ženske predstavljajo 51 % prebivalstva Evropske unije, le ena od treh diplomantk prihaja s področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM). Medijska prepoznavnost znanstvenic in inženirk je prav tako skromna: znanstvenice so omenjene v 32 % primerov, inženirke pa le v 16 %.</p> <p>Število strokovnjakinj se v zadnjem desetletju povečuje, toda še vedno opažamo izzive pri njihovi zastopanosti v javnosti, na vodstvenih položajih in pri vključevanju v ključne strokovne razprave. To vpliva tudi na njihovo nizko zastopanost v panogah, kot je energetika – v Sloveniji ženske na tem področju predstavljajo le 15 % delovne sile.</p> <p>Verjamemo, da lahko s spodbudnimi zgledi in odkritimi pogovori o izkušnjah in priložnostih stanje izboljšamo.</p> <p>Zato vas vabimo, da se nam pridružite na okrogli mizi "Krepitev enakosti v STEM in energetiki: zavezništva za uspeh" v:</p> <p>ponedeljek, 3. marca 2025 ob 16.30 v Hiši EU, Dunajska 20, Ljubljana</p> <p>Na dogodku bomo spregovorili o izzivih in priložnostih za strokovnjakinje v STEM in energetiki, tako v Sloveniji kot v širšem evropskem prostoru.</p> <p>Okrogli mizi bo sledil voden ogled razstave o vzornicah iz 19. in 20. stoletja, ki so premikale meje na svojih področjih, ter strokovnjakinjah 21. stoletja, ki danes navdihujejo prihodnje generacije.</p> <p>Prijava Dogodek organizirata okoljska organizacija Focus v okviru projekta EUWES in združenje ONA VE v sodelovanju s</p>

	<p>Predstavnštvom Evropske komisije v Sloveniji v okviru dogodkov Odkrivaj EU.</p> <p>Spletno vabilo je dostopno tukaj: https://focus.si/okrogla-miza-krepitev-enakosti-v-stem-in-energetiki/</p> <p>Vljudno vabljeni!</p>
Media publications	

Press release	07
Partner	FOCUS
Date	20. 2. 2025
Topic	Round table: "Advancing Equality in STEM and Energy: Alliances for Success." 2nd invitation with speakers
Press contacts sent	350 press contacts
Link (If any)	https://mailchi.mp/focus.si/okrogla-miza-krepitev-enakosti-v-stem-in-energetiki-8331914 Vabilo
Text or screenshot	<p>Krepitev enakosti v STEM in energetiki: zavezništva za uspeh Čeprav ženske predstavljajo 51 % prebivalstva Evropske unije, le ena od treh diplomantk prihaja s področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM). Medijska prepoznavnost znanstvenic in inženirk je prav tako skromna: znanstvenice so omenjene v 32 % primerov, inženirke pa le v 16 %.</p> <p>Število strokovnjakinj se v zadnjem desetletju povečuje, toda še vedno opažamo izzive pri njihovi zastopanosti v javnosti, na vodstvenih položajih in pri vključevanju v ključne strokovne razprave. To vpliva tudi na njihovo nizko zastopanost v panogah, kot je energetika – v Sloveniji ženske na tem področju predstavljajo le 15 % delovne sile.</p> <p>Verjamemo, da lahko s spodbudnimi zgledi in odkritimi pogovori o izkušnjah in priložnostih stanje izboljšamo.</p> <p>Zato vas vabimo, da se nam pridružite na okrogli mizi z naslovom "Krepitev enakosti v STEM in energetiki: zavezništva za uspeh", ki bo potekala v:</p> <p>ponedeljek, 3. marca 2025 ob 16.30 v Hiši EU, Dunajska 20, Ljubljana</p> <p>Na dogodku bomo spregovorili o izzivih in priložnostih za strokovnjakinje v STEM in energetiki, tako v Sloveniji kot v širšem evropskem prostoru.</p>

	<p>Uvodni nagovor: dr. Jerneja Jug Jerše, vodja Predstavništva Evropske komisije v Sloveniji</p> <p>Okrogla miza:</p> <p>Dr. Igor Papič, minister za visoko šolstvo, znanost in inovacije Katjuša Šavc, strokovna sodelavka v okoljski organizaciji Focus Dr. Dejan Paravan, generalni direktor GEN energija d.o.o. Edita Krajnovič, direktorica podjetja Mediade in soustanoviteljica projekta Inženirke in inženirji bomo! Dogodek bo moderirala Mateja Malnar Štembal, predsednica Združenja ONA VE.</p> <p>Okrogli mizi bo sledil voden ogled razstave o vzornicah iz 19. in 20. stoletja, ki so premikale meje na svojih področjih, ter strokovnjakinjah 21. stoletja, ki danes navdihujejo prihodnje generacije.</p> <p>Prijava Dogodek organizirata okoljska organizacija Focus v okviru projekta EUWES in združenje ONA VE v sodelovanju s Predstavništvom Evropske komisije v Sloveniji v okviru dogodkov Odkrivaj EU.</p> <p>Spletno vabilo je dostopno tukaj: https://focus.si/okrogla-miza-krepitev-enakosti-v-stem-in-energetiki/</p> <p>Vljudno vabljeni!</p>
Media publications	-

Press release	08
Partner	FOCUS
Date	4.3.2025
Topic	Round table “Strengthening Equality in STEM and Energy: Alliances for Success”
Press contacts sent	350 press contacts
Link (If any)	https://focus.si/enakost-v-stem-in-energetiki-kljuc-do-uspesnejse-prihodnosti/
Text or screenshot	<p>Enakost v STEM in energetiki: ključ do uspešnejše prihodnosti</p> <p>Ljubljana, 4. marec 2025 – V Hiši EU se je včeraj odvila okrogla miza z naslovom <i>Krepitev enakosti v STEM in energetiki: zavezništva za uspeh</i>, ki sta jo organizirali okoljska organizacija Focus in Združenje ONA VE v sodelovanju s Predstavništvom Evropske komisije v Sloveniji. Dogodek je bil namenjen razpravi o izzivih in priložnostih za večjo vključenost žensk v tehniških in naravoslovnih poklicih, zlasti v</p>

energetiki, kjer v Sloveniji ženske predstavljajo le 15 odstotkov delovne sile.

Uvodni nagovor je podala dr. Jerneja Jug Jerše, vodja Predstavništva Evropske komisije v Sloveniji, ki je poudarila: *“Enakost spolov v STEM ni zgolj vprašanje pravičnosti, ampak ključni dejavnik za inovacije in trajnostni razvoj. Brez polnega vključevanja žensk izgublamo pomembne talente in perspektive.”*

Dr. Igor Papič, minister za visoko šolstvo, znanost in inovacije, je poudaril, da se potencial tehniško in naravoslovno izobraženih kadrov skriva predvsem pri dekletih. *“Potencial fantov je že bolj ali manj izkoriščen, tisti, ki jih zanimajo študiji STEM, se vpišejo nanje. Pri dekletih pa ni tako. Danes je sicer bistveno več deklet vpisanih v programe recimo računalništva in strojništva kot v preteklosti, so pa še vedno preveč prisotni predsodki, da so naravoslovni in tehniški študiji bolj za fante. S tem bi se pravzaprav morali ukvarjati že v vrtcih ali še prej, na univerzah je že prepozno. So pa po mojih izkušnjah dekleta med najboljšimi študenti in mešani timi so najboljši timi.”*



Katjuša Šavc, strokovna sodelavka v okoljski organizaciji Focus, je opozorila, da zanimanje za tehniške poklice upade že v srednjih šolah, kar se odraža v slabšem vpisu na tehniške fakultete. Zanje je značilen še osip in tudi kasneje diplomantke študijev, ki so uporabni v energetske sektorju, vse prevečkrat

zapustijo področje energetike. *“Mednarodna energetska agencija je ugotovila, da se to dogaja, ker težje napredujejo v primerjavi z drugimi sektorji, so za iste položaje plačane manj, zaradi diskriminacije v podjetjih ter nenaklonjenega razmerja med zasebnim in službenim časom. To so luknjice v bazenu ženskih talentov, kjer jih izgubljam. A prav vsako od teh luknjic lahko institucije naslovijo, če jih prepoznajo kot težavo in da proaktivno iščejo rešitve. Podjetja se lahko denimo zavzamejo z akcijskimi načrti za enakost spolov, na sistemski ravni pa s spodbudami pri zaposlovanju in napredovanju žensk v podjetjih.”*



Dr. Dejan

Paravan, generalni direktor GEN energija d.o.o., je ocenil, da je treba opustiti stereotip povezave med tehniko in moškim spolom, ki je zelo prisoten v naših glavah in realnosti. *“Verjamem, da je za dobro delo, za inovativne ideje in prodornost nujna raznolikost. Raznolikost je tista, ki spodbuja ustvarjalnost. In to zahteva tudi raznolikosti v spolih. Potrebujemo žensko energijo, ki je komplementarna moški. Pa tudi ženske ekipe potrebujejo moške.”*



Edita

Krajnović, direktorica podjetja Mediade in

soustanoviteljica projekta Inženirke in inženirji bomo!, je poudarila, da je eden izmed ključnih razlogov za slabšo zastopanost žensk v STEM nevidnost. *“Če deklice in dekleta nimajo predstave, da bi lahko bile inženirke, to ne morejo postati. Paretovo načelo ali pravilo 20/80 pravi, da pojavi, ki jih je vedno manj, jih bo vedno manj. In tistih, ki jih je več, jih bo vedno več. Zato je zelo pomembno, da se dekleta pokažejo in predstavijo. Na začetku nas je skrbelo, da ne bomo našli dovolj inženirk za izbor Inženirka leta, ampak je bila ta skrb odveč. Inženirke so, res jih ni težko najti. In ko sprejmejo poslanstvo biti zgled, navduševati mlade, pomembno prispevajo k spremembam. Pri tem vplivu treba vztrajati in optimistična sem glede prihodnosti.”*

Pogovor je moderirala Mateja Malnar Štembal, predsednica Združenja ONA VE, ki je v zaključku poudarila, da nikoli ni prezgodaj za promocijo znanja in da dekleta potrebujejo vzornice, ki jim kažejo pot, jih navdihujejo in jim odpirajo vrata v svet STEM. Mediji pri tem igrajo ključno vlogo, saj prav oni lahko poskrbijo za njihovo vidnost, da lahko postanejo zgled prihodnjim generacijam.

Po okrogli mizi je podpredsednica ONA VE Manca Dežman udeleženke in udeležence okrogle mize popeljala po razstavi o vzornicah iz 19. in 20. stoletja, ki so premikale meje na svojih področjih, ter sodobnih strokovnjakinjah, ki danes navdihujejo prihodnje generacije.

Razstava *Pionirke znanosti, tehnologije in energetike* bo brezplačno na ogled v Hiši EU do konca marca.

Dogodek smo v Focusu organizirali v okviru projekta EUWES skupaj z Združenjem ONA VE in s Predstavništvom Evropske komisije v Sloveniji, ki je sodelovalo v sklopu dogodkov Odkrivaj EU.

Media publications

<https://www.nas-stik.si/novice/podrobnosti-novice/okrogla-miza-o-krepitevi-enakosti>

<https://pressnews.si/novice/2025-03-11-okrogla-miza-o-krepitevi-enakosti>

	https://si24.news/novice/2025-03-11-okrogla-miza-o-krepitevi-enakosti
	https://energetskenovice.si/objava/2025-03-11-okrogla-miza-o-krepitevi-enakosti
	https://lokalnodogajanje.si/objava/2025-03-11-okrogla-miza-o-krepitevi-enakosti
	https://novicnik.si/novice/2025-03-11-okrogla-miza-o-krepitevi-enakosti

Press release	09
Partner	FOCUS
Date	14.3.2025
Topic	How to encourage girls to choose a career in energy? (press release from final conference in Zagreb)
Press contacts sent	350 press contacts
Link (If any)	https://focus.si/kako-spodbuditi-dekleta-da-se-odlocijo-za-kariero-v-energetiki/
Text or screenshot	<p>Kako spodbuditi dekleta, da se odločijo za kariero v energetiki? Objavljeno: 14. 3. 2025 Kategorije: Novice Oznake: EUWES euwes konferenca v zagrebu, foto DOOR</p> <p>Skozi STEM do enakosti spolov Eno izmed sklepnih dejanj projekta EUWES, v katerem se osredotočamo na opolnomočenje žensk v energetske sektorju, je bila zaključna konferenca 13. marca 2025 v Zagrebu. Skupaj s številnimi strokovnjakinjami, vodjami in odločevalkami smo na konferenci z naslovom »Povečanje enakosti spolov v evropskem energetske sektorju« iskali poti, kako opolnomočiti ženske v energetske sektorju in spodbujati dekleta k izbiri poklicev na področju STEM. Organizacijo je prevzelo Društvo za oblikovanje trajnostnega razvoja (DOOR) iz Hrvaške ob podpori projektnih partnerjev, Focusa, nemške organizacije WECF in ESF iz Španije.</p> <p>Seksizem in spolni stereotipi v energetske sektorju Višnja Ljubičić, varuhinja za enakost spolov na Hrvaškem, je na konferenci poudarila, da so spolni stereotipi še vedno glavni dejavnik neenakopravnosti na trgu dela. Predstavila je najpogostejše oblike diskriminacije na podlagi spola na področju zaposlovanja in dela, med drugim nepodaljševanje pogodbe o zaposlitvi zaradi nosečnosti, razlike med spoloma v plačah in pokojninah, vertikalno segregacijo, onemogočanje napredovanja in podobno. V zaključku predavanja je varuhinja pokazala naslove in posnetke iz medijev, ki promovirajo seksizem, mizoginijo in spolne stereotipe, seveda v negativnem kontekstu za ženske. Poudarila je, da je treba delovati na</p>

področju preprečevanja in boja proti spolnim stereotipom na vseh stopnjah izobraževanja, krepiti sistem strokovnega razvoja izobraževalnega kadra na področju človekovih pravic in enakosti spolov ter spodbujati dekleta k vključevanju v dejavnosti STEM.

Primerjalna analiza politik in ovir

Kiara Groneweg iz nemške organizacije WECF, ki sodeluje v projektu EUWES, je predstavila rezultate Primerjalne analize politik enakosti spolov na Hrvaškem, v Nemčiji, Sloveniji in Španiji, ki smo jo pripravili v okviru projekta, ter priporočila, ki izhajajo iz rezultatov projekta. Izpostavila je, da ženske z visoko izobrazbo na področjih STEM zelo pogosto podcenjujejo svoje sposobnosti – imajo nizko samozavest in slabo samopodobo, strokovnost in sposobnosti žensk pa so pod vprašajem v delovnem okolju, v katerem prevladujejo moški. To pomeni, da morajo vložiti veliko več truda, da se izkažejo kot njihovi moški kolegi.

Analiza je dostopna tukaj (v angleškem jeziku).

Dve razpravi: o dimenziji spola v javnih politikah in premostitvi vrzeli

V prvi panelni razpravi z naslovom »Dimenzija spola v javnih politikah« je bil v središču problem nizke zastopanosti žensk na vodstvenih položajih v energetiki ter nujnost politične in korporativne zavezanosti k doseganju ciljev. Število žensk v energetiki se "umetno" povečuje, ker so ženske zaposlene na administrativnih in nižjih delovnih mestih. Delež žensk na področjih obnovljivih virov energije ni večji, ampak je še vedno nekoliko nižji od deleža moških.

V drugi panelni razpravi z naslovom »Premostitev vrzeli – spol, izobraževanje in zaposlovanje v energetske sektorju« je bil poudarek na izzivih in priložnostih za ženske v industriji. Gostje so se strinjale, da se stanje nekoliko izboljšuje, a še vedno so ovire, ki se jih moramo zavedati. Spolni stereotipi so še vedno močno prisotni. Zelo pomembna je podpora okolice. Velikega pomena pa je tudi, da so poklici dobro predstavljeni, saj dijaki in študenti nimajo natančnega vpogleda v to, kaj sploh pomeni delati v energetiki.

Zaključek

Poudarek konference je bil, da so za doseganje enakosti spolov potrebne sistemske spremembe na področju izobraževanja, zaposlovanja in javnih politik.

Ključna priporočila tako konference kot projekta EUWES so:

Učni načrti naj upoštevajo enakost spolov.

Krepitev programov mentorstva.

Vključujoče strategije zaposlovanja.

Spodbujanje enakega plačila in zastopanosti žensk na vodilnih položajih.

Za spremembe morajo združiti moči vsi sektorji, tovrstne konference pa lahko podajo konkretne smernice za prihodnost enakosti spolov v energetiki.

Press release	10
Partner	FOCUS
Date	24.3.2025
Topic	Final press release with policy recommendations
Press contacts sent	350 press contacts
Link (If any)	https://focus.si/priporocila-za-opolnomočenje-zensk-v-energetskem-sektorju-2/
Text or screenshot	<p>Priporočila za opolnomočenje žensk v energetskem sektorju Objavljeno: 24. 3. 2025 Kategorije: Sporočila za javnost Oznake: EUWES</p> <p>Ljubljana, 24. marec 2025 – Medtem ko se na številnih družbenih področjih približujemo visoki stopnji enakosti spolov, v energetskem sektorju ostajajo ovire, ki preprečujejo ženskam, da bi se v večini panog v sektorju bolj uveljavile. Ob zaključku mednarodnega projekta EUWES je okoljska organizacija Focus s partnerji pripravila priporočila za opolnomočenje žensk v energetskem sektorju tako na ravni EU kot na ravni Slovenije.</p> <p>V energetskem sektorju po vsej Evropi so razlike v zastopanosti med spoloma precejšnje. V Evropski uniji so v energetskem sektorju zaposleni predvsem moški, delež žensk znaša le 22,1 %, od tega so ženske v veliki meri zaposlene na administrativnih in nižjih delovnih mestih.</p> <p>V Sloveniji so po podatkih za leto 2022 ženske predstavljale le 15 % delovne sile v energetskem 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 % 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 energetskem sektorju, bistveno nižja. Na fakultetah, močno usmerjenih v STEM področja, dekleta predstavljajo le 10–15 % vpisanih.</p> <p>Katjuša Šavc iz okoljske organizacije Focus izpostavlja: “Naslavljanje vprašanja zastopanosti žensk v energetskem sektorju je pomembno 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 energetskem sektorju bi lahko bistveno izboljšala njegovo učinkovitost in uspešnost, kar bi koristilo vsem.”</p>

Glavni cilj mednarodnega projekta EUWES, v katerem je med partnerji tudi Focus iz Slovenije, je (bil) opolnomočiti ženske ter spodbujati priložnosti za njihovo dejavno sodelovanje in prispevanje k procesom odločanja v energetske sektorju – tako v energetskih podjetjih ter odborih, povezanih z energetiko kot v raziskovalnih in visokošolskih institucijah ter študijskih programih, povezanih z energetiko.

Na podlagi analize stanja in dognanj iz projektnih aktivnosti so bila pripravljena priporočila za opolnomočenje žensk v energetske sektorju, ki 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

Tako kot priporočila za Španijo, Nemčijo in Hrvaško se tudi priporočila za Slovenijo nanašajo na tri skupine deležnikov:

oblikovalce politik oziroma odločevalce (npr. zbiranje podatkov po spolu in poglobljena raziskava za vzpostavitev povezave med spolom in energijo);
zasebni sektor (npr. akcijski načrti za enakost spolov, vzpostavitev programov mentorstva);
izobraževalno-raziskovalni sektor (npr. uvajanje smernic za enakost spolov v izobraževalnih ustanovah, ciljno promoviranje STEM fakultet med dekletimi).
Priporočila za Slovenijo so zbrana tukaj.

Partnerji v projektu EUWES so pripravili tudi priporočila za EU, kako ustvariti boljše sistemsko okolje za enakost spolov v energetske sektorju, pa tudi kako najbolje podpreti energetska podjetja in izobraževalne ustanove pri sprejemanju naprednih ukrepov za reševanje neenakosti spolov. Priporočila so na koncu pa dopolnjena s primeri dobrih praks, ki lahko služijo kot zgledi za prihodnost.

Povzetek priporočil za EU je objavljen tukaj.

Namen projekta EUWES – Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector je opolnomočiti ženske v energetske sektorju. Poleg priporočil za opolnomočenje žensk v energetske sektorju v Sloveniji smo v okviru projekta pripravili tudi analizo Ženske v energetiki. Več o projektu najdete tukaj in na projektni spletni strani.

Projekt EUWES financira program Evropske unije Državljeni, enakost, pravice in vrednote (CERV-2022-GE). Izražena stališča in mnenja so izključno stališča in mnenja avtorjev in ne odražajo nujno stališč in mnenj Evropske unije ali Evropske komisije.

<https://www.sta.si/3408248/ob-zakljucku-projekta-priporocila-za-opolnomocenje-zensk-v-energetskem-sektorju>

<https://www.gorenjskiqlas.si/sta/ob-zakljucku-projekta-priporocila-za-opolnomocenje-zensk-v-energetskem-sektorju-ljubljana-256937/>

Media publications

	https://www.si21.com/Gospodarstvo/zakljucek-mednarodnega-projekta-euwes/
	https://megafon.si/gospodarstvo/ob-zakljucku-projekta-priporocila-za-opolnomocenje-zensk-v-energetskem-sektorju/

SPAIN

Press release	01
Partner	ESF
Date	30.03.23
Topic	Start of the project
Press contacts sent	615
Link (If any)	https://0j86m.mjt.lu/nl3/skORnd0_MsoXBoLIY3S3UA?hl=es
Text or screenshot	<p>[Nota de premsa]</p> <p>Feminització del sector energètic</p> <p>Iniciem un projecte finançat per la UE per invertir la infrarepresentació de les dones al sector energètic</p> <p>Una iniciativa pionera destinada a abordar la infrarepresentació de les dones al sector de l'energia ha començat amb l'exitosa reunió de llançament del projecte "Empoderament de les dones infrarepresentades al sector de l'energia". Aquest projecte, finançat per la Unió Europea, reuneix quatre organitzacions dedicades a la justícia ambiental i de gènere: DOOR (Društvo za oblikovanje održivog razvoja), ESF (Associació Internacional d'Enginyeria Sense Fronteres), Focus (Associació per al Desenvolupament Sostenible) i WECF (Les dones es comprometen per un futur comú).</p> <p>La reunió inaugural, celebrada a la ciutat de Ljubljana la setmana passada, va servir de moment crucial perquè les sòcies del projecte s'unissin i alineessin els seus esforços cap als objectius d'aquest.</p> <p>És un fet àmpliament reconegut que les dones continuen estant molt poc representades als espais decisoris, sobretot en àmbits tècnics com el sector energètic. Segons l'Agència Internacional de l'Energia (AIE), malgrat constituir el 39% de la mà d'obra mundial, les dones només representen el 16% al sector energètic tradicional, enfrontant-se a una bretxa salarial del 20%. Dades recents també revelen que, tot i passar més temps a casa i utilitzar més tasques relacionades amb els serveis energètics, les dones tenen una participació limitada a la presa de decisions sobre l'energia domèstica i es veuen més afectades per la pobresa energètica. La crisi de COVID-19 va agreujar encara més aquestes desigualtats, ja que les dones</p>

van experimentar en grau més alt pèrdues d'ocupació i reduccions d'ingressos, sobretot en sectors precaritzats.

En aquest sentit, el principal objectiu d'aquest projecte pioner és abordar la bretxa de gènere als llocs de gestió i lideratge a tot el sector energètic, amb especial atenció als proveïdors. Mitjançant una exhaustiva anàlisi multinivell i un mapatge de les polítiques i estratègies nacionals, identificarem i comprendrem els principals obstacles que impedeixen el progrés de les dones dins del sector energètic. Aprofitant aquestes dades, el projecte elaborarà recomanacions polítiques adaptades a cada context nacional.

Per garantir l'èxit de l'aplicació d'aquestes recomanacions, es duran a terme una sèrie d'activitats de sensibilització adreçades als responsables de la presa de decisions, la direcció de les empreses energètiques, les institucions d'ensenyament superior i les associacions patronals. Mitjançant el compromís amb aquestes parts interessades, pretenem fomentar un entorn favorable que afavoreixi l'avenç de les dones al sector energètic. En resum, el projecte cerca

Crear quatre grups nacionals de suport a les dones del sector de l'energia, que tindran com a objectiu oferir suport mutu, tutoria i formació;

Formar i incloure en xarxes de suport a 200 dones empleades en el sector energètic i fins a 400 alumnes matriculades en estudis tècnics, capacitant-les així per superar la bretxa de gènere i empoderar-se en les seves respectives organitzacions; Avaluar les polítiques d'ocupació actuals, les polítiques de matriculació, la situació del mercat laboral i de la mà d'obra, i la posició general de les dones en diverses organitzacions actives al sector de l'energia formular recomanacions polítiques nacionals i de la UE i

Promocionar solucions polítiques per augmentar la igualtat de gènere al sector de l'energia, el mercat laboral i l'ensenyament superior a escala nacional i de la UE entre 100 parts interessades i responsables de la presa de decisions al sector de l'energia, 100 parts interessades i responsables de la presa de decisions al sector educatiu i 100 parts interessades i responsables de la presa de decisions al mercat laboral.

Les sòcies que participen en aquest projecte reuneixen una gran experiència i coneixements en matèria d'igualtat de gènere, energia sostenible i promoció de polítiques. DOOR, Focus, ESF i WECF estan plenament compromeses a col·laborar estretament entre si i amb les parts interessades a diversos nivells per assolir els ambiciosos objectius del projecte.

Sòcies:

DOOR, Croàcia
Associació Focus per al Desenvolupament Sostenible, Eslovènia
Les dones es comprometen per un futur comú, WECF, Alemanya
Associació Internacional d'Enginyeria sense Fronteres, ESF, Espanya

Contactes premsa:

Atenció a mitjans:

	Daniel López: daniel.lopez@esf-cat.org
Media publications	Xarxanet: https://xarxanet.org/comunitari/noticies/enginyeria-sense-fronteres-participa-en-un-projecte-europeu-feminitzar-el-sector

Press release	02
Partner	ESF
Date	08.11.2023
Topic	Mapeo de las políticas de energía y género en el Estado Español
Press contacts sent	615
Link (If any)	https://0j86m.mjt.lu/nl3/CNiJuNPAXaN7sfAwIMGk0w?
Text or screenshot	<p>[Nota de prensa]</p> <p>Ingeniería Sin Fronteras presentamos un informe evaluando las prácticas y políticas del sector energético del Estado español desde una perspectiva de género</p> <p>El informe “Mapeo de las políticas de energía y género en el Estado español” señala que la representación y participación de las mujeres en el ámbito laboral del sector energético es muy inferior a la de los hombres, con un 78,4% menos de mujeres en el sector que, además, sufren una brecha salarial del -14,7% para puestos similares a sus compañeros. En este sentido, la transición energética se asume en las políticas públicas como una oportunidad para revertir tal tendencia. Sin embargo, aunque la representación de las mujeres empleadas en en las energías renovables es algo mayor, del 16,5%, sigue siendo una cifra desfavorable.</p> <p>Por otro lado, la creación de nuevos empleos de la transición justa entre los años 2015 al 2022 se ha concentrado en puestos de alta cualificación, pero a la vez en dichas categorías la incorporación de mujeres es significativamente más reducida. De hecho, es destacable que la participación de las mujeres en los programas educativos técnicos, como es la rama de Ingeniería, industria y construcción, solamente es del 31% en las alumnas de Grado. No obstante, de igual modo que en los puestos de trabajo, existe un mayor interés por aquellas titulaciones relacionadas con la sostenibilidad ambiental.</p> <p>De esta forma, se hace evidente que las políticas públicas en la igualdad de género no están consiguiendo permear en el sector energético, en tanto que la representación y participación de las mujeres en los ámbitos económicos y educativos continúan estando muy por debajo de criterios paritarios. Según la evaluación realizada en el marco del informe, la inclusión de la perspectiva de género en las políticas energéticas es, en</p>

	<p>muchos casos, en forma de promoción de la participación y liderazgo de las mujeres en nuevos empleos para la transición energética. En otras palabras, no se abordan las causas estructurales para la erradicación de las desigualdades en el sector.</p> <p>Con todo, el informe “Mapeo de las políticas de energía y género en el Estado español” concluye con una serie de recomendaciones entre las que se incluyen, por ejemplo, la necesidad de aumentar el conocimiento sobre igualdad y equidad en el energético, tanto en el ámbito del empleo y los salarios como en el ámbito educativo, en el político, o en los impactos del modelo en forma de pobreza energética; así como ampliar los currículums formativos en todos los estudios vinculados a la energía para que sean transformadores, situando la energía para que sean transformadores, situando la energía como algo esencial para la vida y, por lo tanto, en los cuidados, y reconociendo sus impactos sociales y ambientales; o la inclusión, en la definición de políticas y planes energéticos, de las organizaciones y movimientos sociales en el ámbito de la energía, justicia ambiental y defensa de los derechos energéticos, entre otros.</p> <p>El informe “Mapeo de las políticas de energía y género en el Estado español” se enmarca en el proyecto Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector (EUWES) llevado a cabo junto con Društvo za oblikovanje održivog razvoja (DOOR) en Croacia, Women Engage for a Common Future (WECF) en Alemania y Focus en Eslovenia y está financiado por la Unión Europea.</p> <p>Descarga el informe aquí: https://esf-cat.org/es/blog/2023/11/08/informe-mapeo-de-las-politicas-de-energia-y-genero-en-el-estado-espanol/</p>
Media publications	-

Press release	03
Partner	ESF
Date	06.05.2024
Topic	8 mesures mirada feminista sector energètic
Press contacts sent	615
Link (If any)	https://0j86m.mjt.lu/nl3/U10v93iZwLQXnDjla39hlg?hl=es
Text or screenshot	<p>[Nota de premsa]</p> <p>Enginyeria Sense Fronteres presenta 8 mesures per a incorporar una mirada feminista en el sector energètic de cara al futur Govern de Catalunya.</p> <p>Enginyeria Sense Fronteres (ESF) presenta una sèrie de recomanacions per a incorporar la mirada de gènere en el sector energètic que creiem rellevant de cara al futur Govern</p>

de Catalunya.

D'acord amb l'informe que van fer públic el novembre de 2023, el sector energètic està fortament masculinitzat, tant en el pla tècnic com en els espais de presa de decisió i de formulació de polítiques. Per tant, incorporar la mirada de gènere al sector energètic és fonamental per identificar i abordar les desigualtats sistèmiques que enfronten les dones en aquest àmbit.

L'entitat creu que és crucial fer un pas cap a la construcció d'un sector més inclusiu i equitatiu, on les dones tinguin igual accés a oportunitats de lideratge, presa de decisions i desenvolupament professional. A més, en reconèixer i valorar les perspectives i experiències úniques de les dones en relació amb l'energia, podem dissenyar polítiques i estratègies més efectives per a promoure la sostenibilitat, la justícia social i l'apoderament econòmic de tots els sectors de la societat.

Tot i que l'índex d'igualtat de gènere a Catalunya el 2021 va ser del 76,5 sobre 100, els indicadors d'igualtat de gènere a Catalunya de 2023, recollits per l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) de la Cambra de Comerç de Barcelona, aporten dades que constaten la necessitat de noves polítiques amb mirada de gènere:

Tot i que les dones estan més formades i qualificades en general, només un 33% de les gerències i direccions d'empreses estan ocupades per dones; d'altra banda, en camps més vinculats a l'energia, podem veure que només es matriculen un 25% de dones a estudis d'Enginyeria o Arquitectura.

Pel que fa a l'ocupació en el sector de les TIC, hi ha aproximadament un 31% de dones treballant-hi. En l'àmbit polític, tot i que hi ha paritat al Parlament, al capdavant de les alcaldies només hi ha un 28% de dones. Finalment, és rellevant destacar que el 72% dels contractes a temps parcial els ostenten les dones, que també demanen el 85% d'excedències laborals per cura de fills o familiars; el sector de les cures està fortament vinculat a l'accés domèstic a serveis energètics.

Les mesures presentades permetran identificar i abordar les desigualtats sistèmiques i rellevants de cara al futur Govern de Catalunya:

- 1 Reconèixer i mitigar els impactes per raó de gènere.
- 2 Aplicar la transversalitat de gènere en el marc regulador d'energia.
- 3 Incloure les organitzacions i moviments socials en el procés d'elaboració de polítiques públiques.
- 4 Promoure l'accés universal a l'energia: lluitar contra la pobresa energètica.
- 5 Recollida de dades desagregades per gènere i creació d'indicadors

	<p>de gènere.</p> <p>6 Reforçar la coordinació entre conselleries.</p> <p>7 Desenvolupar campanyes de sensibilització.</p> <p>8 Fomentar la igualtat en el treball.</p> <p>Des d'aquest enllaç podeu veure el contingut desenvolupat de les vuit propostes presentades.</p> <p>Les propostes han estat traslladades a les principals forces polítiques i s'ha emplaçat a una futura reunió per tractar-ne el contingut.</p>
Media publications	-

Press release	04
Partner	ESF
Date	03.06.2024
Topic	¿Puede Europa incorporar una mirada feminista al sector energético?
Press contacts sent	El Salto
Link (If any)	https://www.elsaltodiario.com/la-tecnologia-no-nos-salvara/europa-mirada-feminista-sector-energetico
Text or screenshot	<p>¿Puede Europa incorporar una mirada feminista al sector energético?</p> <p>Las elecciones del 9 de junio son una fecha clave para definir el futuro del sector energético europeo y, a su vez, cómo se llevará a cabo la transición energética en el Estado español. Para garantizar una transición justa, tanto social como ambientalmente, es necesario que este modelo incorpore una mirada feminista que garantice la paridad a todos los niveles, la erradicación de la pobreza energética, y medidas específicas como informes de impacto de género en todas las propuestas legislativas relevantes. Solo mediante cambios estructurales será posible un nuevo modelo energético que garantice vidas dignas para todas las personas.</p> <p>El próximo 9 de junio habrá elecciones al Parlamento Europeo y, aunque pueda parecer una cuestión "lejana", de ellas dependen las legislaciones fundamentales en política energética de los próximos cinco años. De hecho, el 80% de la legislación española tiene origen en normativas europeas. En este último período legislativo, por ejemplo, se ha adoptado el plan REPowerEU, se han establecido los Planes Nacionales de Energía y Clima, la directiva de eficiencia energética de edificios y se ha hecho la reforma del mercado de la electricidad, lo cual tiene un fuerte impacto sobre las condiciones ambientales y materiales de nuestros territorios.</p> <p>La reforma del mercado de la electricidad permitió abrir la puerta a que los Estados miembros puedan prohibir los cortes de suministro a las familias en situación de vulnerabilidad, pero en las siguientes elecciones sigue en juego avanzar hacia una política energética común que tenga como objetivo contribuir a la lucha contra el cambio climático, a la vez que garantizar un acceso universal a la energía. Ambas cuestiones son enormes retos que no pueden ser asumidos sin incorporar una profunda mirada (eco)feminista al sector energético; una mirada que no sea retórica y que implique que, de manera efectiva, y con firmeza, la transición energética solo es aquella que nos conduce hacia a un modelo que</p>

	<p>tenga como objetivo prioritario sostener vidas dignas, que funcione en base a los límites ecológicos y planetarios, y que sea democrático y participativo.</p> <p>Sin embargo, el sector energético, en aras de la libre competencia, es uno de los más privatizados y de mayor concentración empresarial de la UE, dominado ampliamente por empresas integradas verticalmente como Endesa, Iberdrola o Naturgy en el caso del Estado español. Cabe tener en cuenta, además, que mientras las políticas paritarias empiezan a permear en algunos ámbitos laborales, en el sector energético hay un 78,4% menos de mujeres trabajando que en el resto de ámbitos, que representan solamente el 31% de las alumnas de grados de la rama de Ingeniería, industria y construcción. Además, en puestos de liderazgo del sector privado, las mujeres nunca han superado una representación mayor del 10%.</p> <p>Por otra parte, una mirada feminista no implica solamente incorporar a más mujeres al sector y lograr la paridad formal. Implica transformar el modelo para que sea equitativo, justo, distribuido, transparente y democrático para todas. Así, son necesarios diversos cambios que deberán ser promovidos por el Parlamento que se forme en un futuro próximo.</p> <p>Por un lado, es imprescindible revisar ciertas normativas como el Fit for 55 y el REPowerEU para que incorporen una mirada feminista que reconozca los impactos de la transición energética sobre determinados colectivos y proponga medidas concretas para mitigarlos. Para ello, sería adecuado que se pidiera a los estados miembros añadir un informe de impacto de género a sus Planes Nacionales de Energía y Clima y a los Planes Sociales para el Clima, que se deben entregar en junio de 2025.</p> <p>Por otro lado, si bien se han hecho avances en el reconocimiento de la feminización de la pobreza energética, son necesarias medidas más contundentes para la erradicación de ésta, que establezcan claramente la prohibición de las desconexiones de suministro y la obligatoriedad de rehabilitación las casas en las que viven los colectivos más vulnerabilizados, a su vez más feminizados.</p> <p>Es necesario conocer a fondo cuáles son los impactos de género de políticas como la energética, que atraviesan absolutamente todos los aspectos de la vida social, económica, de cuidados, etc. Falta desarrollar indicadores de género y recoger datos desagregados, promover formaciones en género y feminismo entre los y las trabajadores e integrar siempre la visión de los movimientos de base social en los procesos de elaboración legislativa.</p> <p>Las próximas elecciones europeas del 9 de junio son una fecha clave para definir el futuro del sector energético europeo y, a su vez, cómo se llevará a cabo la transición energética en el Estado español. Queda un largo camino para lograr un sistema energético justo y no contaminante; un camino en el que los intereses corporativos harán lo posible para procurar una transición energética rentable para ellos mismos; es determinante pues garantizar que desde el Parlamento Europeo existan mayorías suficientes dispuestas a promover otro modelo verde y socialmente justo, es decir, feminista.</p>
Media publications	-

Press release	05
Partner	ESF
Date	18.11.2024
Topic	Calen més dones enginyeres per garantir un model energètic més just?
Press contacts sent	Critic
Link (If any)	https://www.elcritic.cat/opinio/andrea-vides-de-dios-i-irene-gonzalez-pijuan/calen-mes-dones-enginyeres-per-garantir-un-model-energetic-mes-just-220588
Text or screenshot	<p>Calen més dones enginyeres per garantir un model energètic més just?</p> <p>La presència de dones en enginyeria i arquitectura a Catalunya és baixa: només un 27% d'estudiants i un 34% de professionals.</p> <p>Polítiques estatals com el PERTE d'Energies Renovables, Hidrogen Renovable i Emmagatzematge contemplan la transició energètica com una oportunitat per a la incorporació de dones al sector energètic.</p>

Tenint en compte que hi hauria més dones amb interès de vincular-se a les energies renovables que no pas a la indústria petrolera i gasística, es preveu orientar més de 26 milions d'euros al desenvolupament de competències i feines *verdes* fins al 2026 per incentivar-ne la participació. Tanmateix, aquesta premissa haurà d'abordar alguns reptes, com ara la manca de dones matriculades en l'àmbit tècnic.

La bretxa de gènere en l'enginyeria

Segons [dades del Departament de Recerca i Universitats](#), el percentatge de dones matriculades als graus i màsters de la branca d'enginyeria i arquitectura ha canviat poc durant la darrera dècada. Si bé el curs 2012-13 les dones representaven el 25,1% de les matrícules, el curs 2021-22 la xifra només havia pujat al 27,3%. Tal [com destaca l'Observatori Quotidiana](#), aquest desequilibri de gènere ja es manifesta en la tria d'estudis durant 1r de batxillerat, on només un 38% de dones opten pel batxillerat de ciències i tecnologia, que inclou també la branca de ciències de la salut, tradicionalment feminitzada.

Com a causa i resultat alhora, [segons apunta el mateix observatori](#), només el 23,3% del personal docent i investigador en aquests mateixos ensenyaments durant el curs 2020-21 eren dones. En general, d'acord amb les dades de setembre de 2024 proporcionades per les afiliacions a la Seguretat Social, les dones representen tot just el 34% de les proveïdores de serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria. A més a més, si desagreguem aquestes dades segons la secció d'activitat econòmica per centrar-nos en aquelles relacionades amb l'energia, trobem que la seva participació és encara menor: un 24% en el transport i emmagatzematge, un 12% en la construcció, un 29% en el subministrament d'energia i un 12% en les indústries extractives.

Precisament, [d'acord amb l'Agència Internacional d'Energia](#), el sector energètic ha estat històricament masculinitzat a escala global, amb un 76% menys de dones que d'homes treballant-hi l'any 2018. Tot i això, [tal com destaca l'Agència Internacional d'Energia Renovable](#), mentre les dones són el 22% de les treballadores del sector fòssil, la xifra s'enfila fins al 32% en el sector de les renovables. Aquesta tendència es reflecteix també en les preferències de les alumnes de grau: segons dades de l'INE del curs 2013-2014, tant el grau d'Enginyeria d'energies renovables ha assolit la paritat de gènere que tant costa a la resta d'enginyeries.

Si bé les nenes i noies ja no pateixen barreres institucionals explícites per accedir als graus universitaris, els estereotips fomenten camins acadèmics i professionals diferenciats. És el que es coneix com segregació horitzontal, la qual acostuma a suposar una remuneració i valoració inferior d'aquelles feines més feminitzades vinculades a tasques reproductives i de cures. Així, aquesta separació suposa una doble pèrdua: la falta de diversitat de gèneres en les diferents branques de coneixement i la desvinculació de l'àmbit tècnic del social.

Pot la paritat de gènere impulsar una transició energètica més justa?

Per una banda, si les professions vinculades a reptes de futur com la digitalització, eficiència energètica o descarbonització van associades a estudis amb una bretxa de gènere significativa, correm el risc de que la transició energètica que imaginem no respongui a les necessitats específiques de la meitat de la població. Cal tenir en compte que la tecnologia no és neutral: les decisions que se'n prenen les acorden grups concrets, en llocs i temps limitats, i amb uns interessos determinats. Aspectes com quins usos energètics prioritzem, quines infraestructures seran necessàries per garantir-los, a qui beneficiaran i quins impactes tindran són preguntes essencials per a definir el model energètic.

En aquest context, la innovació tecnològica ha de desenvolupar-se en col·laboració amb les comunitats a les quals pretén servir i s'ha d'orientar cap a realitats econòmiques, polítiques i ecològiques diverses. D'aquesta manera, tot i que un canvi de tecnologia cap a les energies renovables no implica necessàriament una major presència femenina, un model d'energies renovables que fomenti espais de decisió participatiu, mecanismes de control democràtic i estructures inclusives afavorirà la sobirania energètica de totes les persones tradicionalment excloses i la inclusió de les seves necessitats.

Per l'altra banda, tot i que la paritat en el sector és necessària per avançar cap a la diversitat de veus i experiències, revisar el model energètic des d'una perspectiva feminista ens pot ajudar a destapar-ne les seves dinàmiques de poder. En aquest sentit, investigadores com [Shannon Bell](#), [Cara Daggett](#) i [Christine Labuskj](#) assenyalen que el feminisme ofereix essencials per identificar les jerarquies existents i proposar mecanismes per a capgirar-les. Això ens permet reconèixer quines col·lectivitats, per motius de gènere, raça, econòmics, territorials, etc, han estat discriminades pel model existent i garantir que se situin al capdavant o al centre del procés de transició energètica.

Per tant, una transició energètica justa des d'una perspectiva feminista necessàriament ha de suposar, més enllà de la paritat en el sector, un canvi profund en la nostra organització de la societat, la producció i l'economia per posar en pràctica la consigna feminista de *posar la vida al centre*. En aquest cas, es tracta de desvincular la idea que el benestar depèn exclusivament del creixement econòmic i del consum intensiu d'energia, i posar el focus en un ús energètic que sostingui la vida i es relacioni amb tasques de cura o reproductives, sovint vinculats a l'àmbit privat, comunitari o serveis públics.

Com podem avançar cap a un model més inclusiu?

Les polítiques de gènere en el sector energètic sovint no aborden les causes estructurals de les desigualtats. Tot i que les noves feines relacionades amb les energies renovables poden suposar una oportunitat per a la incorporació de dones al sector, també cal, en primer lloc, democratitzar el model energètic per garantir la participació de totes les dones i altres col·lectius vulnerabilitzats en la presa de decisions. En segon lloc, cal reconèixer els sectors més perjudicats i exclosos pel model energètic per abordar-ne les precarietats, no només la paritat en els espais de lideratge. En tercer lloc, és imprescindible conscienciar sobre els impactes del model energètic amb implicacions de gènere i respectar-ne els límits ecològics i planetaris.

	<p>Per avançar cap a aquests objectius, és necessari promoure polítiques feministes que eliminin tant la divisió entre el que es considera masculí i femení com la separació entre el que és tècnic i el que és social, fomentant així l'empoderament energètic i generant discussions més sensibles a les desigualtats. En aquesta línia, és clau introduir l'educació energètica des de la infància, en escoles coeducatives que promoguin un entorn inclusiu dins la comunitat educativa, acompanyant els canvis de nens, pares i professors*. A més, la interdisciplinarietat en els currículums d'estudis energètics pot ajudar a situar l'energia en un context social i ambiental ampli, reconeixent-la com un bé comú essencial per a la vida.</p> <p>En conjunt, només un canvi de perspectiva integralment feminista permetrà construir un sector energètic realment just, inclusiu i sostenible.</p> <p>*No utilitzem aquí el masculí genèric.</p>
Media publications	-

Press release	06
Partner	ESF
Date	14.01.2025
Topic	Presentación de “Recomendaciones para una Perspectiva Feminista en el Sector Energético”
Press contacts sent	623
Link (if any)	https://0j86m.mjt.lu/nl3/k0qw2f8LUUEZ4B35F9dFbQ?hl=es
Text or screenshot	<p>Presentación de “Recomendaciones para una Perspectiva Feminista en el Sector Energético”</p> <p>Propuestas dirigidas a los sectores educativo, privado y político para promover la equidad de género en el ámbito energético</p> <p>Barcelona, 14 de enero de 2025 – Ingeniería Sin Fronteras (ISF) ha publicado el documento “Recomendaciones para una Perspectiva Feminista en el Sector Energético”, resultado de un encuentro celebrado el 1 de octubre de 2024 en la Lleiialtat Santseca de Barcelona. Este encuentro reunió a diversas mujeres, entre expertas, académicas, trabajadoras y activistas, representando a cerca de 20 colectivos y organizaciones, con el objetivo de debatir y enriquecer colectivamente las propuestas para integrar la perspectiva de género en las políticas energéticas del Estado español.</p> <p>En el sector energético, las mujeres representan un 78,4% menos que los hombres, enfrentando además una brecha salarial del -14,7% en puestos similares. Solo el 31% de las estudiantes en programas técnicos, como Ingeniería, Industria y Construcción, son mujeres, lo que refleja una subrepresentación significativa en estas áreas. En el ámbito de las energías renovables, aunque la representación femenina es ligeramente mayor, alcanza apenas el 16,5%, una cifra que sigue siendo muy baja. Es necesario y urgente abordar la perspectiva de género desde un enfoque transversal y estructural en el sector energético, promoviendo la redistribución, el reconocimiento y la representación de las mujeres, así como la equidad de género(s).</p> <p>El documento se estructura en tres bloques principales,</p>

Media publications	<p>dirigidos a:</p> <p>Sector Educativo: Propuestas para fomentar la participación de mujeres en programas técnicos y de ingeniería, áreas donde actualmente su representación es significativamente baja.</p> <p>Sector Privado: Recomendaciones para promover la igualdad de oportunidades y reducir la brecha salarial de género en las empresas del sector energético.</p> <p>Responsables Políticos: Líneas de acción para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas energéticas, abordando las causas estructurales de las desigualdades existentes.</p> <p>Estas recomendaciones pretenden transformar el sector energético en un espacio inclusivo y equitativo, donde las mujeres tengan una representación y participación plena. Los firmantes del documento se comprometen a impulsar estas recomendaciones en sus respectivos ámbitos de actuación, promoviendo cambios estructurales para erradicar las desigualdades en el sector.</p> <p>Para más información y acceso al documento completo, visite el sitio web de Ingeniería Sin Fronteras: https://esf-cat.org/es/blog/2025/01/13/recomendaciones-para-una-perspectiva-feminista-en-el-sector-energetico/</p>
---------------------------	--

Press release	07
Partner	ESF
Date	10.02.2025
Topic	Las ingenieras piden la incorporación de la perspectiva de género en el sector energético
Press contacts sent	Agencia EFE
Link (If any)	https://efe.com/cataluna/ingenieras-piden-igualdad-en-energia/
Text or screenshot	<p>Barcelona, (EFE).- Cerca de cuarenta expertas del sector energético, organizadas por Ingeniería sin Fronteras, se han unido para reclamar a empresas y sector público la «urgente» incorporación de la perspectiva de género en este sector de forma que se reconozca que provoca mayor empobrecimiento femenino y sitúe el medio ambiente y el interés social en el centro.</p> <p>Se trata de profesionales de Ecologistas en Acción, Universitat de Girona , Universidad Politécnica de Madrid, Friends of the Earth Europe, Juventud por el Clima (Fridays for future España), Alianza contra la Pobreza Energética, Aguasol o Plataforma por un Nuevo Modelo Energético firman el documento, respaldadas por la organización europea Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector.</p> <p>Desde Ingeniería Sin Fronteras, Irene González, ingeniera de caminos, ha explicado a EFE que más allá de pedir paridad en las empresas energéticas, demandan un viraje a una mentalidad «ecofeminista» que reconozca la feminización de la pobreza energética y que desarrolle un nuevo modelo que, más allá de la mercantilización, «ponga a las personas y al Planeta en el centro».</p> <p>A las empresas, les reclaman reconocer que las mujeres son las más perjudicadas y excluidas por las decisiones que se tomen en materia energética, como las mujeres con bajos ingresos, desempleadas, con trabajos precarios, mayores, familias con hijos a cargo, personas con diversidad funcional, inmigrantes o madres solteras.</p> <p>Adaptar las operaciones</p> <p>En este sentido, llaman a adaptar sus operaciones de forma adecuada a las circunstancias ecológicas, sociales, económicas y culturales de las mujeres, por ejemplo, integrando la perspectiva de género en los procesos de evaluación de la demanda energética o configurando las tecnologías energéticas más adecuadas teniendo en cuenta las necesidades y prioridades específicas del 52 % de la población.</p> <p>Asimismo, exigen a los representantes políticos medidas legislativas como la prohibición de los cortes, la condonación de la deuda o la creación de una tarifa social real.</p>

	<p>Igualmente, piden incluir la formación de género, ecofeminista y energética al personal técnico de la administración que trabaja con cuestiones relacionadas con la energía: servicios sociales, oficinas energéticas, de rehabilitación o cambio climático o atención a la ciudadanía.</p> <p>Así como introducir criterios de género o de principios ecofeministas en las contrataciones públicas como base para los requisitos incluidos en los pliegos para contratación pública de las administraciones, ayuntamientos o entes locales.</p> <p>Por ejemplo, explica González, si quieres poner una instalación de renovables en un municipio rural la oferta más barata llevará allí a unos cuantos empleados subcontratados que luego se marcharán. Mientras que igual se podría dar más puntos a otra opción más cara pero que tenga un plan para revitalizar el pueblo a medio plazo.</p> <p>«La perspectiva ecofeminista es reconocer que la energía tiene una función social y que forma parte de un sistema social, ambiental y político y no solo mercantilista», cuenta la ingeniera.</p> <p>Feminización de la pobreza energética</p> <p>La también autora principal del estudio «Desigualdad de género y pobreza energética: Un factor de riesgo olvidado» destaca que en la ciudad de Barcelona, el 70 % de los que piden ayudas vinculadas al pago de facturas energéticas son mujeres.</p> <p>Paradójicamente, cuenta, son mujeres la mayoría de las «encargadas del hogar» que necesitan la energía para mantener la casa en funcionamiento.</p> <p>«Bañar, lavar, cocinar, todo gasta luz. Si la cortan, son las primeras damnificadas», lamenta.</p> <p>Además destaca, aunque pueda haber otras personas en las casas, son también ellas las que acuden mayoritariamente a los servicios de suministros, cuyas gestiones «están altamente feminizadas».</p> <p>González recuerda que la Unión Europea obliga a realizar impactos de género en presupuestos y acciones de política pública y privada y, sin embargo, «de todo eso en el sector energético se hace muy poco».</p> <p>«Al final se trata de darse cuenta de a quién afecta más la política energética y ambiental y reconocer esa circunstancia para hacer normas que ponderen estos elementos», añade.</p> <p>Falta de paridad en el sector</p> <p>González, quien recuerda que en la facultad, en la Universitat Politècnica de Barcelona, cuando estudió a finales de los noventa, apenas 10 de los 120 alumnos de clase eran mujeres, llama la atención sobre que en las grandes empresas energéticas sólo cuentan con un 32 % de mujeres en sus plantillas.</p> <p>Reconoce que se ha avanzado en paridad en la representación política, como demuestra que las últimas dos ministras del ramo hayan sido mujeres, si bien apunta que eso no conlleva necesariamente que esas personas tengan perspectiva de género.</p> <p>«La paridad es pues una condición necesaria, pero no suficiente, para que haya políticas ecofeministas en el sector», afirma.</p> <p>En los altos puestos de las energéticas las mujeres aún no han alcanzado la paridad tampoco, si bien están en ello en el caso concreto de las renovables y en las comunidades energéticas, mucho más avanzadas en igualdad que el sector tradicional de la energía fósil.</p> <p>«Es una tendencia que pasa a nivel mundial porque hay más mujeres que provienen de otros grados, por ejemplo, los estudios ambientales, y que no se incorporan al sector desde el conocimiento más técnico, sino desde la concienciación del impacto social y climático», ha contado. EFE</p>
Media publications	<p>https://www.infobae.com/espana/agencias/2025/02/08/las-ingenieras-piden-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-el-sector-energetico/</p>
	<p>https://elperiodicodelaenergia.com/las-ingenieras-piden-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-el-sector-energetico/</p>

Press release	09
Partner	ESF
Date	04.03.2025
Topic	Policy dialogue Madrid
Press contacts sent	622
Link (If any)	https://0j86m.mjt.lu/nl3/Kx-lzrABCngDo0fdAJzSLg?hl=es
Text or screenshot	Energía y feminismo: claves para una transformación justa e inclusiva

Representantes del ámbito político, educativo y laboral definen propuestas para avanzar hacia una transición energética que ponga la vida y los cuidados en el centro

Madrid, 4 de marzo de 2025. – ¿Cómo sería una transición energética verdaderamente justa e inclusiva? Para avanzar en esa dirección, Ingeniería Sin Fronteras (ISF) y ECODES han organizado hoy en Madrid la jornada «Diálogos políticos: el futuro ecofeminista de la energía», un espacio de reflexión y propuestas colectivas que busca integrar la perspectiva feminista en las políticas, la educación y el ámbito laboral vinculados a la energía.

Durante la sesión, desarrollada en el Espacio Ecooo de Madrid, una veintena de representantes de administraciones públicas, entidades sociales, cooperativas y empresas han debatido en torno a tres ejes clave: el ámbito político, el educativo y el privado. A partir del intercambio de experiencias y conocimientos, las personas participantes han trabajado propuestas concretas para transformar el actual sistema energético, avanzar hacia modelos más justos y garantizar los derechos de las personas, especialmente de aquellas más afectadas por las desigualdades estructurales.

Mediante mesas de trabajo, se han abordado retos y oportunidades para incorporar la mirada feminista en tres ámbitos clave: las políticas públicas, la educación y la gestión empresarial del sector energético. Entre las principales conclusiones, destacan:

Es necesario que el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Democrático genere, antes de 2027, indicadores que recojan datos desagregados por género, y que éstos sean públicos y accesibles.

Dichos indicadores deben monitorearse con carácter anual, comprometiéndose a su mejora antes de 2030.

Incluir la perspectiva de género en el sector energético requiere de la coordinación efectiva de ministerios como el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Democrático, Educación, Formación Profesional y Deportes, Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 e Igualdad, que deben diseñar un plan de acción que incluya capacitaciones, revisión del currículum formativo a todos los niveles, así como impulsar políticas de igualdad en el sector privado, entre otras medidas. Este encuentro da continuidad al trabajo iniciado por Ingeniería Sin Fronteras en octubre de 2024 en Barcelona, donde se celebró un taller colaborativo para debatir y enriquecer colectivamente las «Recomendaciones para una perspectiva feminista en el sector energético». Este documento, elaborado por ISF en el marco del proyecto europeo Empowering Underrepresented Women in the Energy Sector (EUWES), recoge propuestas concretas para integrar la perspectiva de género en el sector energético y fue creado gracias a las aportaciones de casi 40 participantes de distintos colectivos, entidades y organizaciones del sector.

Sobre Ingeniería Sin Fronteras y ECODES

Ingeniería Sin Fronteras trabaja por garantizar el acceso universal a servicios básicos como el agua, la energía, desde

	una perspectiva de justicia social y ambiental. Por su parte, ECODES impulsa soluciones concretas para acelerar la transición hacia una economía descarbonizada, inclusiva y sostenible. Ambas organizaciones colaboran para poner los derechos y los cuidados en el centro de la transformación energética.
Media publications	-

Press release	09
Partner	ESF
Date	08.03.2025
Topic	El 'purple-washing' del oligopolio energético y su violencia
Press contacts sent	<p>Un año más, la semana del 8 de marzo la comunicación corporativa de las empresas del oligopolio energético se tiñe de violeta aprovechando la coyuntura. Estas empresas publican en sus redes sociales imágenes de mujeres trabajadoras sonrientes, mujeres con cascos de obra montando placas solares y comparten artículos de mujeres STEM (siglas que identifican las disciplinas Science, Technology, Engineering and Mathematics). Pero, ¿qué impacto tiene esto? ¿En qué contribuye a la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y a reducir las desigualdades de género?</p> <p>El sector energético sigue siendo uno de los sectores profesionales más masculinizados que existen. Y esto no es casual, porque se trata de uno de los más poderosos, el cual teje un tupido entramado de relaciones políticas, económicas y sociales entre países y en el interior de los mismos. No podemos hablar de poder con mayúsculas sin hablar de energía, como tampoco podemos entender el funcionamiento de nuestra sociedad y las violencias que sufren las mujeres sin hablar de capitalismo y patriarcado.</p> <p>Cuando decimos que el sector de la energía es un sector masculinizado hablamos de varias discriminaciones. La primera, que hay menos mujeres contratadas globalmente que en el resto de sectores. Y la segunda, que hay más discriminación, tanto horizontal, como vertical. Es decir, que los trabajos técnicos están en mayor medida en manos de hombres, y los relacionados con los cuidados, con las mujeres; y que hay discriminación y que los puestos de poder están mucho más en manos de hombres. Y esto no es una conjetura, sino que son hechos.</p> <p>A escala global, actualmente trabajan en el sector energético 22% de mujeres y 78% de hombres, según el estudio "Energía renovable: una perspectiva de género" de IRENA (International Renewable Energy Agency); este porcentaje aumenta a un 32% de mujeres en el sector de las energías renovables, llegando a un 40% en la industria fotovoltaica. La transición energética es vista como una oportunidad para avanzar en términos de igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, los datos son claros: los puestos técnicos y los cargos de responsabilidad siguen siendo mayoritariamente ocupados por hombres, también en el sector renovable. También señala el informe de IRENA que la pandemia ha supuesto un retroceso en términos de penetración de las mujeres en el sector energético, porque la emergencia sanitaria obligó a muchas mujeres a dejar sus trabajos para ponerse a cuidar a tiempo completo.</p> <p>En España, según publica la AEMER (Asociación Española de Mujeres en la Energía), en 2022 el 32,9% de la plantilla de las empresas energéticas en España eran mujeres. Este porcentaje se reduce al 28% cuando nos referimos a puestos de alta dirección. Es interesante ver cómo en las empresas de servicios, el porcentaje de mujeres aumenta hasta el 41%, y se eleva al 52% para empresas de menos de 20 trabajadoras. A nuestro parecer, poco pueden presumir las grandes empresas energéticas en materia de igualdad.</p> <p>Otro informe, publicado por la Fundación Naturgy destaca que, entre las personas ocupadas en empleos vinculados a la transición energética, el 44% de mujeres ocupaban en 2021 cargos administrativos, frente al 13,8% de hombres. Asimismo, recoge el estudio que existe una sobrecualificación en las mujeres empleadas en este sector energético y una mayor parcialidad en la jornada laboral. Es decir, que en España, la mayor penetración de las mujeres en el sector renovable no es en puestos técnicos y de poder, sino mayoritariamente en puestos vinculados a la administración, la venta y la comunicación, sin olvidar la limpieza.</p> <p>Una parte de los estudios señala como una de las principales causas de la desigualdad en el sector energético la falta de referentes mujeres en los sectores técnicos (o STEM por sus siglas en inglés), lo que justificaría la puesta en marcha de campañas comunicativas para "construir" referentes. Sin embargo, a nuestro entender, estas campañas en manos de las grandes empresas hacen a menudo un uso oportunista de la causa feminista e invisibilizan la realidad de mujeres del sector. Es más, pueden tener el efecto perverso de poner la responsabilidad en que las niñas o las mujeres "deciden" no estudiar carreras técnicas, en lugar de abordar las discriminaciones y violencias simbólicas que hay detrás, y por supuesto, sin poner los medios para las transformaciones culturales profundas, económicas y políticas que necesitamos.</p> <p>La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector energético hunde sus raíces en una cultura que sigue situando en la cumbre de la pirámide social un sujeto masculino, blanco, proveedor económico, identificando a las mujeres con todas las tareas de cuidados y las profesiones vinculadas a éstos (tareas menospreciadas social y económicamente). Y se percibe asimismo la energía como un sector técnico y mercantilista, que ignora su vínculo con la esfera social, los cuidados, y su impacto ambiental sobre el territorio.</p>

	<p>Cuentas de beneficios que hipotecan el futuro común</p> <p>A pesar de la cortina de humo de sus campañas de greenwashing y purple washing las empresas del oligopolio energético son las que año tras año baten récords de beneficios quemando combustibles fósiles, generando un cambio climático irreversible y profundizando las desigualdades sociales y territoriales con unos precios de la energía que empobrecen a toda la sociedad, pero que se ceban especialmente con las personas más vulnerables. Y sí, se ceban con las mujeres, porque la pobreza energética está, al igual que la pobreza a secas, feminizada. Son mayoritariamente mujeres las que acuden a los Asuntos Sociales municipales y a las ONGs para pedir ayuda, cuando la unidad familiar no tiene recursos económicos suficientes para pagar una factura. Sin embargo, de esto no podemos citar porcentajes, porque este contenido no se incluye en los estudios de energía y género que realizan las asociaciones de mujeres y las cátedras universitarias financiadas por el oligopolio energético.</p> <p>Necesitamos más mujeres en el sector energético, cierto. Pero sobre todo necesitamos más feminismo y análisis de las ingentes desigualdades de poder existentes, indicadores desagregados, incorporación de principios de decrecimiento y suficiencia, de derechos sociales y de cuidados, y compromiso con los valores que se le suponen a una transición energética real que no deje a nadie atrás, ni en las fotos, ni detrás de ellas.</p> <p>Es necesario que entren mujeres en todas partes, (no sólo en el sector energético, que por supuesto) con agendas feministas y con una tupida red de alianzas que supere los fines sectoriales e incorpore la mirada de clase, además de la de género, la perspectiva ecosocial y de justicia global Norte-Sur. Porque las empresas del oligopolio, son campeonas también en la extracción y el expolio de recursos y riqueza de los territorios, manteniendo su aceptación social intacta. No vemos los impactos de un negocio nada limpio. Y no lo vemos gracias, en gran medida, a unos medios de comunicación generosamente patrocinados por dichas empresas y a una comunicación corporativa sibilina que nos ofrece el reflejo exacto de lo que sí queremos ver: unas empresas energéticas más sostenibles, modernas, cercanas, socialmente responsables, plagadas de mujeres sonrientes.</p>
Link (If any)	
Text or screenshot	
Media publications	-

Press release	10
Partner	ESF
Date	17.03.2025
Topic	De les STEM a la justícia igualitària: com aconseguir que les noies es dediquin a les carreres energètiques
Press contacts sent	El Pùblico
Link (If any)	https://esf-cat.org/blog/2025/03/17/de-les-stem-a-la-justicia-igualitaria-com-aconseguir-que-les-noies-es-dediquin-a-les-carreres-energetiques/
Text or screenshot	<p>Zagreb, 13 de octubre de 2025 – La conferencia "Aumentar la igualdad de género en el sector energético europeo", organizada por la Asociación para el Diseño del Desarrollo Sostenible (DOOR), tiene lugar en la Comisión Europea en Zagreb. La conferencia se celebra bajo los auspicios de la Ciudad de Zagreb y en cooperación con la Oficina de Defensa de la Igualdad de Género, con el apoyo de los socios del proyecto FOCUS (Eslovenia), WECF (Alemania) y ISF (España) y el apoyo mediático de ZGRADOnačelnik.hr.</p> <p>El acto se inauguró con los discursos de bienvenida de Miljenka Kuhar, Directora Ejecutiva de DOOR, Višnja Ljubičić, Defensora de la Igualdad de Género, y Carmen Gruber, Jefa del Departamento de Comunicación, Asociaciones y Redes de la Representación de la Comisión Europea en Croacia.</p> <p>El evento contó con la participación de ponentes y líderes femeninas que compartieron sus experiencias y mejores prácticas, entre ellas Kiara Groneweg de WECF, Laura Musić, CFO para el Sudeste de Europa, SIEMENS Energy, Natalia Calavita, Especialista de Proyectos de EIT RawMAterials, Ivana Krstanović Vinac, Científica Senior del Instituto Croata de Contratación Pública, Marija Lugarić, Vicepresidenta del Sabor Croata y Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, Rada Boric, Vicepresidenta del Consejo Municipal de Zagreb y Presidenta del Subconsejo de Igualdad de Género del Consejo Municipal de Zagreb y miembro de la Comisión de Igualdad de Género del Sabor Croata, Katarina Ivanković Knežević, Directora de Derechos Sociales e Inclusión en la Oficina Central de la Comisión Europea para la Integración, Cuestiones Sociales e Inclusión.</p> <p>Sexismo y estereotipos de género</p> <p>Después de los discursos de bienvenida, Višnja Ljubičić, defensora del pueblo para la igualdad de género, presentó a todos el tema de la conferencia con su conferencia. Algunas estadísticas no favorecen a los croatas, por ejemplo, en términos de educación permanente, la República de Croacia se encuentra en el último lugar, la brecha de género en salarios y pensiones sigue siendo (demasiado) grande, aunque se pueden ver algunos avances.</p> <p>El interés en las carreras STEM está creciendo, pero las elecciones profesionales están influenciadas por estereotipos. Así, en el mercado laboral tenemos una gran brecha de género en las actividades relacionadas con el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (78% son hombres y 22% mujeres), luego en la agricultura, la silvicultura y la pesca (hombres – 71%, mujeres 29%), y en la minería y las canteras (mujeres 29%, hombres 87%).</p> <p>El Defensor del Pueblo también señaló las formas más comunes de discriminación de género en el</p>

ámbito del empleo y el trabajo, entre las que se encuentran la no prórroga de los contratos de trabajo por embarazo, la brecha de género en salarios y pensiones, el acoso sexual, la discriminación en el ámbito de la conciliación de la vida privada y empresarial, la segregación vertical, la incapacidad de avanzar, etc.

Al final de la conferencia, el Defensor del Pueblo mostró titulares y clips de los medios de comunicación que promueven el sexismo, la misoginia y los estereotipos de género, por supuesto, en un contexto negativo para las mujeres. Como recomendaciones, la defensora del pueblo para la igualdad de género señala que es necesario trabajar en la prevención y supresión de los estereotipos de género en todos los niveles educativos, fortalecer el sistema de desarrollo profesional de los trabajadores de la educación en derechos humanos e igualdad de género, trabajar en la mejora de la integración, implementación y evaluación de la educación cívica, alentar a niñas y niños a involucrarse en actividades STEM y similares.

Resultados del análisis comparativo

Kiara Groneweg, de WECF, una de las organizaciones socias del proyecto EUWES, presentó brevemente los resultados del Análisis comparativo de las políticas de género en Croacia, Alemania, Eslovenia y España, realizado en el marco del proyecto, así como las recomendaciones elaboradas a partir de los resultados del proyecto. Curiosamente, los resultados muestran que las mujeres con estudios superiores en el campo STEM subestiman sus capacidades – tienen baja autoestima y baja autoestima, y la capacidad de las mujeres para demostrar su valía en un ambiente de trabajo dominado por hombres, lo que significa que tienen que esforzarse mucho más para demostrar su valía que sus homólogos masculinos.

La dimensión de género en las políticas públicas

El panel "Dimensión de género de las políticas públicas" fue moderado por Marija Lugaric, Representante del Sabor Croata, y Rada Boric, Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, miembro del Parlamento y representante en la Asamblea Municipal de la ciudad de Zagreb y presidenta del Comité para la Igualdad de Género de la ciudad de Zagreb y miembro del Comité para la Igualdad de Género en el Parlamento croata, y Katarina Ivankovic Knezevic, Directora de Derechos Sociales e Inclusión de la Administración General de la Comisión Europea para Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. El debate fue moderado por Miljenka Kuhar, de DOOR.

"Con el ejemplo de Noruega se ha demostrado que las mujeres se desempeñan mejor en puestos directivos precisamente debido a sus habilidades de comunicación, que son diferentes a las de los hombres. En Croacia, las compañías más grandes no tienen una sola mujer en sus consejos de administración, como HEP, JANAF, Croatia Airlines y similares" – dijo Rada Boric y añadió que "incluso en los diccionarios de la lengua croata hay una gran diferencia (ideológica) en las definiciones de mujeres y hombres".

"La tasa de empleo de hombres y mujeres a nivel de la UE es aproximadamente la misma y varía alrededor del 10%. Sin embargo, en algunos países estos porcentajes son mucho más altos. La proporción de mujeres en el ámbito de las energías renovables no es mayor, como se suponía, pero sigue siendo ligeramente menor en comparación con los hombres, como lo confirman las investigaciones realizadas por el proyecto EUWES, así como por la Comisión Europea" – señaló Ivankovic Knezevic y añadió que "para 2023 el objetivo es reducir a la mitad la brecha en el empleo entre hombres y mujeres, y lo lograremos si continúa la tendencia actual."

El número de mujeres en el sector energético está aumentando "artificialmente" porque las mujeres ocupan puestos administrativos y de menor rango.

"Ya tenemos una selección algo negativa a nivel de elección de educación. La escuela, o cualquier tipo de institución educativa, refleja patrones sociales. En muchas situaciones, las escuelas son más progresistas que la sociedad, pero los profesores son mayores que los padres debido a este progresismo. Y por eso soy muy escéptica sobre la introducción de la educación cívica en la educación, porque al final no solucionaremos nada con ella" – dijo Marija Lugaric y añadió que "las mujeres dominan más en el sector educativo, pero en los puestos de maestras y catedráticas, mientras que los hombres ocupan principalmente puestos directivos. Cuando miras la historia, los profesores y profesoras solían ser en su mayoría hombres, pero incluso entonces estas profesiones eran más valoradas, ahora la situación ha cambiado. En cuanto a la cuestión del empoderamiento, la tutoría y la solidaridad de las mujeres", dice Lugaric, "no podemos lograr un cambio social si no estamos encima de la cabeza de todos".

Cerrando la brecha

En la segunda mesa redonda "Reducir la brecha – Género, educación y empleo en el sector energético" participaron Laura Musić, directora financiera para el sudeste de Europa de SIEMENS Energy, Anamarija Tkalčec, responsable del programa Igualdad de género en el mundo del trabajo de CESI, Natalia Calavita, especialista en proyectos educativos de EIT RawMaterials e Ivana Krstanovic Vinac, asesora principal del Servicio de Empleo de Croacia. El debate estuvo moderado por Andrea Vides, de Ingeniería Sin Fronteras, socia del proyecto EUWES.

"Desafortunadamente, dentro de la industria energética, las mujeres están subrepresentadas, por debajo del 20%. Afortunadamente, la situación está mejorando, pero debemos ser conscientes de los obstáculos que aún tenemos. En primer lugar, todavía existen estereotipos: la energía es una industria masculina, las mujeres no asisten a educación STEM... El sector energético en sí es específico en términos de condiciones laborales, hay mucho trabajo de campo, las instalaciones no son adecuadas para las mujeres (baños, guardarrobas, equipos de protección). El elemento de equilibrio y la vida privada es importante; las mujeres todavía son vistas principalmente como madres y amas de casa. Pero las mujeres también somos nuestros propios obstáculos en cuanto a algunos miedos y confianza en nosotros mismos, y ahí es donde el apoyo del medio ambiente es muy importante" – Laura Musić.

"Los alumnos y estudiantes no tienen una idea precisa de lo que significa trabajar en el sector energético: no son ingenieros y mecánicos detrás de una máquina, sucios y con una herramienta en las manos; esto puede resultar repulsivo e inimaginable para las mujeres. Es necesario presentar bien lo que implica esta profesión" – afirmó Natalia Calavita.

"En 2021, durante la pandemia del coronavirus, lanzamos una campaña que tuvo un gran impacto – No está bien en la oficina – precisamente para señalar los estereotipos en el trabajo que existen en Croacia. Tuvimos una petición para modificar la parte de la Ley del Trabajo que permite despedir a una mujer embarazada. La ley no ha cambiado en este sentido. Con Corona también empezó la historia del trabajo desde casa, lo que resultó perjudicial para las mujeres, especialmente para las que tienen niños pequeños, porque las tareas domésticas, el trabajo para la familia y el cuidado de los niños y de los ancianos borraron la frontera entre lo privado y lo profesional, y resultó que las mujeres en general trabajan más. Además, cuando trabajan desde casa, están continuamente a disposición del empleador. Estas son todas las deficiencias señaladas por las mujeres que participaron en la investigación" – afirmó Tkalčec.

"La buena noticia es que el desempleo cayó un 17,3% respecto a febrero del año pasado. Teníamos 96.313 desempleados, de los cuales el 53,2% eran mujeres desempleadas. 102 personas en la Oficina de Empleo procedían directamente del sector energético, de las cuales el 35% son mujeres". Ivana Krstanovic Vinac presentó datos estadísticos y añadió que la proporción de mujeres en el empleo total está aumentando, y que el 30% de los hombres y el 20% de las mujeres están desempleados de larga duración (más de un año). Krstanovic Vinac destacó además que el CES ofrece diferentes oportunidades para fomentar el empleo y la formación. Así, a través de proyectos como "Zažela" permiten el empleo de mujeres y, a través de diversos bonos completamente gratuitos para los ciudadanos, permiten educación,

	<p>formación y reciclaje adicionales para facilitar al máximo el empleo.</p> <p>Todo comienza desde la educación misma y se debe alentar a las niñas hacia los campos STEM, y esto se puede hacer a través de la cooperación de instituciones, escuelas, instituciones educativas... También es importante tener un enfoque consciente en materia de empleo. Para reducir la brecha de género en el sector energético, es necesario cambiar los sistemas educativos, el asesoramiento profesional y las políticas de empleo. Estos incluyen planes de estudios con perspectiva de género, fortalecimiento de programas de tutoría y estrategias de empleo inclusivas. Además, lograr una verdadera igualdad de género en el sector energético requiere un cambio político sistémico, un compromiso corporativo y un cambio cultural. Estos incluyen cuestiones como la igualdad salarial, la representación del liderazgo y la cultura laboral.</p> <p>La conferencia aportó a los asistentes nuevos conocimientos, inspiración, ideas concretas y ejemplos para un mayor empoderamiento de las mujeres en el sector energético.</p>
<p>Media publications</p>	<p>-</p>