

Ženske v energetiki - Analiza nacionalnih politik na področju enakosti spolov v energetske sektorju





Naslov: Ženske v energetiki - Analiza nacionalnih politik na področju enakosti spolov v energetskem sektorju

WP leaders: WECF

Verzija: Končna

Datum: Marec 2024

Avtorice:

Ana Kalin - Forum za enakopravni razvoj

Lidija Živčič - Focus, društvo za sonaraven razvoj

Katjuša Šavc - Focus, društvo za sonaraven razvoj



Ta projekt 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. Niti Evropska unija niti Evropska komisija ne moreta biti odgovorni zanje.



Ta projekt financira program Evropske unije Državlani, 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. Niti Evropska unija niti Evropska komisija ne moreta biti odgovorni zanje.

KAZALO

UVOD

1	ANALIZA POLITIK NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV	6
	1.1 Ženske na trgu dela	8
	1.2. Razlike v plačah in pokojninah	8
2	SPOL V ENERGETSKIH POLITIKAH	9
	2.1. Odločevalci o povezavi med spolom in energijo	10
	2.2. Enakost spolov v energetske sektorju	10
	2.3. Ženske na vodstvenih položajih	10
	2.4. Povezava med spolom in energetske revščino	11
3	KLJUČNA PRIPOROČILA ZA POLITIKE IN UKREPE	12
	3.1. Politike enakosti spolov	12
	3.2. Dimenzija spola v energetske politikah	14
	3.3. Druga dolgoročna priporočila glede politik	15

UVOD

Energetski sistemi določajo in vplivajo na to, kdo ima koristi od energetskih tehnologij in kdo nosi z njimi povezana bremena. Na svetovni ravni imajo ženske v energetskem sektorju omejeno moč odločanja ter omejen dostop do virov in storitev, povezanih s podnebjem in energijo.¹ To je posledica spolnih stereotipov in strukturnih neenakosti med spoli, kot so manjša finančna sredstva in neenakomerna porazdelitev neplačanega skrbstvenega dela.² Zaradi prevladujočih tradicionalnih vzorcev moški pogosteje delujejo na področjih skupnostnih politik, ki so povezane s statusom in/ali močjo.³

Odločitve na področju energetske politike zato na ženske vplivajo drugače kot na moške, vendar to ni upoštevano niti v političnih ukrepih niti v nacionalni zakonodaji. Čeprav se zakonodajni sistemi energetskega sektorja tako na svetovni kot na nacionalnih ravneh eksponentno razvijajo, na energetske in socialne politike še vedno vpliva moška perspektiva, pri čemer niso upoštevani pogledi ter specifične izkušnje žensk in drugih spolov kot vodij, proizvajalcev, potrošnikov, t. i. protrošnikov energije, odločevalcev in uporabnikov energetskih sistemov.

Vključevanje načela enakosti spolov je zelo pomembna strategija, katere cilj je na eni strani izboljšati položaj spolov in ustvariti pravičnejšo družbo, na drugi strani pa okrepiti javne politike, programe in projekte, kar prispeva tudi k učinkovitejšemu dodeljevanju sredstev. Osnovni cilj pri vključevanju načela enakosti spolov je ocena posledic določene zakonodaje, politik, programa ali projekta za različne spole in ukrepanje v primeru, da omenjeni ukrepi ne zagotavljajo enakih možnosti in koristi za vse spole.

Za to oceno pa morajo biti izpolnjeni določeni predpogoji – med drugim je treba pridobiti podatke, razčlenjene po spolu, na podlagi katerih je mogoče izvesti analizo glede na spol. Ta analiza omogoča vpogled v položaj žensk in moških v določenem sektorju, začevši z njihovo relativno močjo, priložnostmi in porazdelitvijo virov – vzroki za razlike med spoli – na podlagi česar je mogoče razumeti njihove vplive in učinke na ženske in moške. To je nato mogoče uporabiti kot osnovo za načrtovanje pristopa k vključevanju načela enakosti spolov.

Treba je razumeti, da je takšen pristop uveden v sistemu z že vzpostavljenimi strukturami, podjetji in delovnimi prostori, kjer so prisotni predsodki, norme in stereotipi glede spolov, ki vplivajo na njihovo delovanje. To otežuje izvajanje strategije vključevanja načela enakosti spolov, saj je treba te predsodke prepoznati, razgraditi in preoblikovati, da lahko ustvarimo okolje, v katerem je mogoče doseči napredek.

¹ Clancy, J. in Roehr, U. (2003). Gender and energy: is there a Northern perspective?. *Energy for Sustainable Development*, 7(3), 44–49; Feenstra, M. in Clancy, J. (2020). A view from the north: Gender and energy poverty in the European Union. V *Engendering the energy transition*, 163–187. Palgrave Macmillan; Petrova, S. in Simcock, N. (2021). Gender and energy: domestic inequities reconsidered. *Social & Cultural Geography*, 22(6), 849–867.

² DESTATIS (2023a). Statistisches Bundesamt. Von Verdienste. Gender Pay Gap: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/inhalt.html> (zadnjič obiskano 31. 1. 2024); DESTATIS (2023b). Statistisches Bundesamt. Von Einkommen, Konsum und Lebensbedingungen. Zeitverwendung.: <https://www.destatis.de/DE/Themen/GesellschaftUmwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/inhalt.html> (zadnjič obiskano 31. 1. 2024).

³ EIGE (b. d.). Women's triple role. Evropski inštitut za enakost spolov, obiskano 31. 5. 2023, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1442> (zadnjič obiskano 31. 1. 2024).

V preteklosti je bilo več pozornosti namenjene specifičnim ciljem v povezavi z enakostjo spolov, kot so večja vključenost žensk v proces odločanja, ekonomsko opolnomočenje žensk ali preprečevanje spolnega nasilja in nasilja na podlagi spola, le malo raziskav in dejavnosti v pa se je ukvarjalo s povezavami med vprašanji spola in okoljskimi vprašanji, kot je energija. Zaradi tega je na voljo bistveno manj dokazov o dejanskih razlikah med spoloma, ki so posledica politik v energetskega sektorju, ki ne upoštevajo načela enakosti spolov, omejeno pa je tudi strokovno znanje za doseganje tega cilja.

Energetski sektor je tudi tako imenovano tradicionalno moško področje. Kot kažejo raziskave, lahko takšni sektorji krepijo spolne stereotipe in hkrati ustvarjajo okolja, v katerih se ženske še težje uveljavljajo. Zaradi pomanjkanja vzornic ženske težje vstopajo na to področje, mnoge med njimi pa razvijejo obrambne mehanizme za spopadanje z diskriminacijo na podlagi spola, tako da zanikajo vlogo spola pri uspehu, kar jim olajša preživetje v svetu, v katerem prevladujejo moški.

Statistični podatki, razčlenjeni glede na spol za leto 2023 kažejo, da je položaj podoben tudi v Sloveniji. Naša država je sicer znana po večjem deležu diplomantk – ta je leta 2014 na ravni vseh študijskih programov znašal kar 61,1 % – vendar pa je bil njihov delež na študijskih programih področij STEM bistveno manjši: le 32,4 % vseh diplomantov. Na področjih naravoslovja, matematike, računalništva, tehnike, proizvodnje in gradbeništva med diplomanti tako na terciarni kot na doktorski ravni na 1.000 prebivalcev prevladujejo moški, pri čemer je razlika med spoloma večja na terciarni ravni izobraževanja (5,9 moških v primerjavi s 4,8 ženskami), manjša pa na doktorski ravni (0,4 moških in 0,3 žensk). Tu se pojavijo razlike, ki se nato ohranjajo tudi na področju zaposlitev. Na področju oskrbe z električno energijo, plinom, paro in klimatizacijo je na tisoč oseb 7,0 moških in 1,5 žensk, kar je izjemno velika razlika. Na splošno je na vodstvenih položajih 25,7 moških in 14,7 žensk na tisoč oseb. Leta 2018 je bil na področju energetike delež višjih vodstvenih delavk 20-odstoten.

Tukaj predstavljena raziskava je bila opravljena v okviru projekta Opolnomočenje premalo zastopanih žensk v energetskega sektorju (angl. *Empowering underrepresented women in the energy sector – EUWES*). Za identifikacijo spolno pogojenih potreb in razlik med spoloma v energetskega sektorju v Sloveniji je bila opravljena analiza politik enakosti spolov, da bi ugotovili, kako slednje zadevajo energetskega sektor, ter energetskega politik, da bi ugotovili, v kakšni meri slednje vključujejo vidik spola. Na strani politik in ukrepov za doseganje enakosti spolov je bil kot glavni pravni dokument obravnavan Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki je služil kot izhodišče za druge analizirane strateške dokumente in akcijske načrte, in sicer Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 in Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do leta 2030, ki je bila sprejeta ob koncu raziskave, Periodični načrt za izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 za leti 2018 in 2019 ter Smernice za vključevanje vidika enakosti spolov v delo ministrstev 2016–2020. Za več informacij o povezavi med spoloma in energijo smo se oprli tudi na akademske članke, vendar je bilo žal težko najti ustrezne informacije. Poleg tega smo za identificiranje navedene povezave proučili nacionalne medije in biltene različnih energetskega omrežij in ponudnikov energije, vendar smo bili tudi pri tem le deloma uspešni. Pri analizi dokumentov, povezanih z vidikom enakosti spolov, smo najprej opravili besedno iskanje z

uporabo kategorij, povezanih z energijo in trajnostnostjo. Ker te povezave praktično ni, je bilo potrebna temeljitejša analiza, pri kateri smo se osredotočili tudi na vidike vključevanja načela enakosti spolov ter na iskanje tem, povezanih z energijo, kot so ženske v revščini, razlike v plačilu med spoloma, ženske in izobraževanje ter področja STEM idr. Pri proučevanju akademskih in drugih raziskav, nacionalnih medijev in biltenov smo se osredotočili na iskanje različic izrazov »ženske«, »spol«, »enakost spolov«, »energija« in »energetska revščina«.

Naredili smo tudi analizo ključnih dokumentov energetske politike (med drugim energetskega zakona, nacionalnega podnebne in energetskega načrta ter uredbe o energetske revščini), da bi proučili vidik spola v energetske politikah v Sloveniji. Ključna ugotovitev analize je, da razen Akcijskega načrta za zmanjševanje energetske revščine nobena od naštetih ključnih energetske politik ne vsebuje vidikov enakosti spolov ali kakršnih koli poudarkov na ranljivih skupinah. Zdi se, da vprašanja enakosti spolov v Sloveniji trenutno niso predmet energetske politik in ukrepov.

Za ugotavljanje obeh zgoraj navedenih korelacij smo opravili intervjuje s ključnimi deležniki na področju enakosti spolov in energetike. Opravili smo intervjuje s predstavniki Sektorja za enake možnosti na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, s svetovalko predsednika Republike Slovenije, z direktorico podjetja Prosperia, svetovalnega podjetja na področju zelene transformacije, s članico zelene politične stranke Vesna ter s profesorjem na Fakulteti za strojništvo. Opravili smo tudi neformalen razgovor s predstavniki Ministrstva za okolje, podnebje in energijo, v katerem smo ugotovili, da vidika spola pri svojem delu ne upoštevajo v veliki meri. Med opravljanjem intervjujev smo kot smernice upoštevali usmerjevalna vprašanja za polstrukturirane intervjuje, navedena v gradivu »1.1. Mapping methodology« projekta EUWES, vendar smo jih naknadno prilagodili tako, da so najbolj ustrezala strokovnemu znanju posameznih sogovornikov. Ugotovitve raziskave kažejo, da je na voljo izredno malo informacij o tej povezavi ter da so potrebna nadaljnja prizadevanja za boljše razumevanje in krepitev vloge žensk v energetiki.

1 ANALIZA POLITIK NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV

Positivna plat zgodbe je, da je stopnja enakosti spolov v Sloveniji višja od povprečja EU. Negativna plat pa je, da je stopnja napredka v Sloveniji počasnejša od povprečja EU.

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW) velja za glavni mednarodni instrument Združenih narodov (ZN), namenjen varovanju človekovih pravic žensk. Slovenija je postala pogodbenica konvencije CEDAW z notifikacijo o nasledstvu 6. julija 1992. Pravni položaj konvencije je nadrejen nacionalnim zakonom, zato je konvencija učinkovit instrument za pravno urejanje položaja žensk v Sloveniji. Države članice so dolžne oddajati redna poročila, v katerih je podrobno predstavljen njihov napredek pri odpravljanju vseh oblik diskriminacije žensk. V kontekstu te analize je smiselno opozoriti, da je konvencija CEDAW v sklepnih ugotovitvah o sedmem periodičnem poročilu Slovenije izrazila dolgotrajno zaskrbljenost zaradi segregacije med spoloma na trgu dela ter velikih razlik v plačah med moškimi in ženskami s podobno stopnjo izobrazbe, in sicer tako v javnem kot v zasebnem sektorju. CEDAW med svojimi priporočili Sloveniji predlaga izvajanje ciljno usmerjenih ukrepov, vključno s finančnimi spodbudami za delodajalce, za aktivno spodbujanje enakopravne udeležbe žensk na trgu dela, zlasti v inovativnih sektorjih.

Ključni pravni instrument na področju enakosti spolov v Sloveniji je Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki je bil sprejet leta 2002.⁴ Prvi nacionalni program za enakost spolov je bil sprejet leta 2005, najnovejši nacionalni program, ki velja do leta 2030, pa je bil sprejet septembra 2023. Zakon o enakih možnostih določa, da je treba sprejeti dvoletne akcijske načrte za izvajanje nacionalnih programov, vlada pa mora nato vsaki dve leti poročati o njihovem izvajanju. Cilji in ukrepi, ki so opredeljeni v nacionalnem programu, predstavljajo smernice za ministrstva in druge vladne organe, tako za načrtovanje in izvajanje njihovih politik in programov v zvezi z enakostjo spolov kot tudi za vključevanje načela enakosti spolov v njihovo delo.

V Sloveniji je za spodbujanje enakosti spolov pristojno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ). V okviru ministrstva je za to področje pristojen Sektor za enake možnosti, ki je bil ustanovljen leta 2012 in je nadomestil Urad Vlade RS za enake možnosti, ki se je prvotno imenoval Urad za žensko politiko in je deloval od leta 1992. To je bilo prepoznano kot zelo velika degradacija tega področja in je sovpadalo tudi manjšo stopnjo političnih prizadevanj, usmerjenih v nadaljnjo krepitev enakosti spolov v Sloveniji. Člani sektorja so v kvalitativnem intervjuju, ki smo ga z njimi opravili v okviru te raziskave, izjavili, da se je v zadnjih letih povečala politična pripravljenost za napredek na področju enakosti spolov.

Ministrstva so sama odgovorna za vključevanje načela enakosti spolov v svoje delo. V skladu z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških morajo vlada in vsa ministrstva pri načrtovanju, oblikovanju in izvajanju ukrepov upoštevati enakost spolov. Vsa ministrstva imajo koordinatorje za

⁴ <https://www.stopbirokraciji.gov.si/novice/vlada-je-potrdila-metodologijo-za-oceno-ucinkov-predpisov-na-razlicna-druzbeno-podrocja>

enake možnosti žensk in moških. Ti so odgovorni za izvajanje nalog, ki so v pristojnosti ministrstva, Sektor za enake možnosti pa jim lahko pri tem pomaga, če ga za to zaprosijo. Vloga koordinatorja je dodatna naloga enega izmed zaposlenih, in ne njegovo osnovno delovno mesto. Kako predano se posvečajo vključevanju načela enakosti spolov, je pogosto odvisno od njihove osebne naklonjenosti tej temi. V preteklosti je bilo za koordinatorje organizirano usposabljanje, s katerim so lahko ti pridobili osnovno znanje o tej temi. Sektor za enake možnosti v prihodnosti načrtuje izvedbo dodatnih delavnic in meni, da bi bilo to koristno za doseganje enakosti spolov v Sloveniji.

Večina ukrepov, povezanih z vključevanjem načela enakosti spolov, je bila financiranih s sredstvi EU. Pri tem je treba izpostaviti dva projekta. Prvi se je izvajal v obdobju 2007–2008 in je bil namenjen ozaveščanju o pomenu vključevanja načela enakosti spolov v javni upravi. V okviru projekta je bila analizirana uporaba orodij za vključevanje načela enakosti spolov ter izvedene delavnice za visoke predstavnike in koordinatorje za enakost spolov na ministrstvih. Med letoma 2010 in 2012 je potekal drugi pomemben projekt, katerega cilj je bil vzpostaviti sistem za vključevanje načela enakosti spolov in za ocenjevanje učinkov izvajanja nacionalnih politik glede na spol.

Na tej podlagi je leta 2015 Sektor za enake možnosti sprejel Smernice za vključevanje vidika enakosti spolov v delo ministrstev 2016–2020. Smernice priznavajo potrebo po krepitvi politik na področju enakosti spolov, vključno z integracijo načela enakosti spolov v delo ministrstev in koordinatorjev. Ministrstvo za javno upravo je leta 2023 sprejelo Metodologijo za oceno učinkov predpisov na različna družbena področja,⁵ ki sicer vključuje tudi enakost spolov, a ne preveč podrobno. Vključevanju načela enakosti spolov je posvečeno tudi eno poglavje v Nacionalna resolucija do leta 2030, ki vsebuje usmeritve ministrstvom za izvajanje te naloge. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja iz leta 2006 je maja 2016 nasledil Zakon o varstvu pred diskriminacijo.

Nobeden izmed zgoraj navedenih dokumentov ne naslavlja povezave med energetske sektorjem, energetske revščino in spolom, vključujejo pa nekatera vprašanja, ki so pomembna za to povezavo – med drugim razlike v plačah med spoloma, pomen preseganja spolnih stereotipov, ki reproducirajo spolno pogojene vloge na področjih STEM, povečanje deleža žensk, zaposlenih na področjih STEM, in žensk na odločevalskih položajih v podjetjih, obenem pa pripoznavajo, da so starejše ženske ena izmed skupin, ki se soočajo z največjim tveganjem revščine. Ko smo predstavnike Sektorja za enake možnosti v intervjuju vprašali o razlogih za majhen delež žensk v energetske sektorju, so odgovorili, da je treba za razumevanje problema izvesti raziskavo. Na eni strani na to vplivajo splošna predpostavka o nizkem deležu žensk na področju STEM ter težave, s katerimi se slednje soočajo pri zasedanju položajev odločanja, na drugi strani pa je to verjetno tudi posledica določenih okoliščin, specifičnih za energetske sektor, ki bi jih bilo po njihovem mnenju treba analizirati.

Na pomanjkanje aktualnih podatkov in analiz o povezavi med spolom in energetiko je opozoril tudi ena od svetovalk predsednice Republike Slovenije. Predsednica, ki v Sloveniji nima izvršilne oblasti, ima pa

⁵ <https://www.stopbirokraciji.gov.si/novice/vlada-je-potrdila-metodologijo-za-oceno-ucinkov-predpisov-na-razlicna-druzbena-podrocja>

moralni vpliv, je zagovornica enakosti spolov, zato je imela uvodni nagovor na okrogli mizi z naslovom Ženske v energetiki, ki je potekala 8. marca 2023. Na njej je poudarila pomen povečanja deleža žensk v energetske sektorju, pa tudi žensk na položajih odločanja.

V pogovoru s predsednično svetovalko je bil izpostavljen tudi pomen odpravljanja energetske revščine, zlasti ker ta v pomembno vpliva na matere samohranilke in starejše ženske. Načrti za zeleni prehod bi morali upoštevati vidik spola in bi morali naslavljati tudi spolno pogojeno energetske revščino.

Niti ministrstvo niti urad predsednice še nista sprejela načrtov za enakost spolov.

1.1 Ženske na trgu dela

Stopnja delovne aktivnosti je v Sloveniji sorazmerno visoka glede na povprečje EU, ed vzroki za to pa je tudi visoka stopnja udeležbe žensk na trgu dela. Položaj žensk na trgu dela je v primerjavi z moškimi slabši, saj je njihova stopnja delovne aktivnosti nižja, stopnja brezposelnosti pa višja. Poleg tega so pogosto zaposlene za določen čas ali s krajšim delovnim časom.

Leta 2016 je bil v Sloveniji delež žensk, zaposlenih v sektorju »oskrba z električno energijo, plinom, paro in klimatskimi napravami« nekaj manj kot 20-odstoten. Istega leta so ženske v povprečju zaslužile 0,3 % manj kot moški.⁶ Kot izhaja iz nacionalne resolucije do leta 2030, je ta delež leta 2023 znašal 17,3 %, dokument pa takšno razliko med spoloma obravnava kot problematično.

1.2 Razlike v plačah in pokojninah

Od leta 2020 naprej v poročilu⁷ vladnega Urada za makroekonomske analize in razvoj o plačni vrzeli ni več posebej analiziran energetske sektor. Vendar pa poročilo izpostavlja, da so ženske večinske delničarke le v 13,3 % slovenskih podjetij, prav tako pa so manjšinsko zastopane na vodilnih položajih v zasebnem sektorju. V primerjavi z drugimi državami članicami EU je bila razlika v plačah v Sloveniji leta 2018 razmeroma majhna in je znašala 11,5 % v javnem sektorju ter 8,5 % v zasebnem sektorju. Vendar pa se je v primerjavi z letom 2007 razlika v plačah povečala za 7,8 odstotne točke. Leta 2020 se je razlika v plačah ponovno zmanjšala in je znašala 3,1 %.⁸ V sektorjih, kjer so ženske v relativni manjšini, je bila razlika v plačilu manjša in dejansko v korist žensk.

Razlike v pokojninah so bistveno večje od razlik v plačah – leta 2020 so v kategoriji oseb, starejših od 65 let, ženske v povprečju prejemale za 16,3 odstotka nižjo pokojnino kot moški. Ženske, zlasti starejše, so tudi veliko bolj izpostavljene tveganju revščine. Pri ženskah, starejših od 75 let, je stopnja tveganja

⁶ Čelebič, T., Kajzer, A., Perko, M., Tršelič Selan, A. Položaj žensk na trgu dela v primerjavi s položajem moških v Sloveniji. IB revija (Ljubljana), letnik 51, številka 2, str. 5–13. URN:NBN:SI:DOC-PBXS64BN, pridobljeno na <http://www.dlib.si>

⁷ Gregorič, M., Perko, M., Sodja, U., Pečar, J. in Čeleb, T. Plačna vrzel in neenakosti spolov v Sloveniji.

⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

revščine 30,5 %, med tem ko pri moških ta delež znaša 14,6 %.⁹ Zato je zelo verjetno, da so tudi starejše ženske bolj izpostavljene energetske revščini kot starejši moški.

V resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do leta 2030 je izpostavljen pomen medsektorskega pristopa, s čimer je presežen binarni pristop, resolucija pa poudarja tudi, da je treba v zvezi z revščino ter spolnim nasiljem in nasiljem na podlagi spola obravnavati medsektorsko diskriminacijo, vključno z osebami LGBTIQ+.

2 SPOL V ENERGETSKIH POLITIKAH

Za analizo vidika spola v energetske politikah v Sloveniji smo pregledali naslednje ključne energetske politike:

- Energetski zakon,
- Nacionalni podnebni in energetski načrt,
- Uredbo o energetske revščini,
- Zakon o energetske učinkovitosti,
- Zakon o spodbujanju uporabe obnovljivih virov energije,
- Zakon o oskrbi z električno energijo,
- Nacionalno strategijo za izstop iz premoga in prestrukturiranje premogovnih regij v skladu z načeli pravičnega prehoda,
- Zakon o uvajanju naprav za proizvodnjo električne energije iz obnovljivih virov energije,
- Dolgoročno strategijo za spodbujanje naložb v energetske prenovo stavb,
- Akcijski načrt za zmanjševanje energetske revščine.

Ključna ugotovitev analize je, da razen akcijskega načrta za zmanjšanje energetske revščine nobena od naštetih ključnih energetske politik ne vključuje vidikov enakosti spolov ali kakršne koli obravnave ranljivih skupin. Kot kaže, vprašanja enakosti spolov trenutno niso glavna skrb energetske politik in ukrepov v Sloveniji.

V akcijskem načrtu za zmanjševanje energetske revščine, ki je bil sprejet novembra 2023, je navedeno, da je treba z raziskavo na podlagi spolov preučiti poseben vpliv energetske revščine na ženske. Poleg tega je poudarjeno, da je treba po potrebi razviti ukrepe, posebej prilagojene za naslavljanje specifičnih izzivov, s katerimi se v tem kontekstu soočajo ženske. Omenjena je tudi potreba po vključitvi deležnikov, ki si prizadevajo za krepitev vloge žensk, v neformalne mreže za ozaveščanje in izmenjavo informacij.

Trenutne energetske politike neustrezno naslavlja vprašanje enakosti spolov, a to ne pomeni, da se to vprašanje v energetske sektorju sploh ne pojavlja – v nadaljevanju poglavja opisujemo nekaj primerov obravnave enakosti spolov v energetske sektorju.

⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

2.1 Odločevalci o povezavi med spolom in energijo

8. marca 2023 je potekala okrogla miza Ženske v energetiki, na kateri je imela uvodni nagovor predsednica Republike Slovenije Nataša Pirc Musar. Poudarila je pomen povečanja deleža žensk, zaposlenih v tem sektorju, saj mednarodne raziskave kažejo, da so raznolike ekipe uspešnejše pri inovacijah in ustvarjanju dobička, hkrati pa je zanje značilna tudi nižja stopnja korupcije. Po njenem mnenju brez zmanjšanja razlik med spoloma v energetske sektorju ne more biti prehoda na zeleno energijo.

Na istem dogodku je državna sekretarka na ministrstvu za okolje, prostorsko načrtovanje in energijo Tina Seršen izjavila, da je energetska kriza razkrila veliko ranljivost upokojenk in mater samohranilk. Te skupine bo treba bolj podpreti, da bodo lahko pripomogle k zelenemu prehodu.

2.2 Enakost spolov v energetske sektorju

Leta 2022 je Elektro Gorenjska, energetske podjetje za Gorenjsko, sprejelo akcijski načrt za enakost spolov, katerega cilj je nasloviti razlike med spoloma na vseh ravneh delovnih mest. Leta 2023 so ženske predstavljale 22 odstotkov vseh zaposlenih v podjetju, kar je bil najvišji delež med vsemi elektrodistribucijskimi podjetji.

Martina Pohar, izvršna direktorica organizacijske enote Skupne storitve pri Elektru Ljubljana, je novembra 2021 v intervjuju za interni časopis v odgovoru na vprašanje, ali se kot ženska na vodilnem položaju sooča s kakšnimi dodatnimi izzivi, odgovorila, da je prepričana, da je edino merilo, ki je pomembno, ali si »dober ali slab«, ali znaš opravljati svoje delo ali ne. Kljub temu pa pripoznava dejstvo, da pravnice slabo poznajo energetske zakonodajo.

V intervjuju je spregovorila tudi o delitvi dela na oddelku za bilance, ki temelji na spolnih vlogah: moški so prisotni na terenu, kjer preverjajo števec električne energije, medtem ko ženske ostajajo v pisarni in pripravljajo račune za uporabnike električne energije.

2.3 Ženske na vodstvenih položajih

Mojca Kert Kos, ki je bila več kot deset let direktorica družbe Petrol Energetika, je leta 2011 v intervjuju¹⁰ za Združenje Manager izjavila, da so po njenem mnenju ženske kot menedžerke bolj nagnjene k sodelovanju, kar temelji na naravni vlogi ženske v življenju in njeni vlogi v družini. Po njenem mnenju je prihodnost v načelih ženskega menedžmenta, vendar pa bo treba prehoditi še dolgo pot do uravnovežene zastopanosti obeh spolov. Za napredek so po njenem mnenju potrebni posebni ukrepi, vendar ni prepričana, ali so najboljši način za to kvote, ki ji niso preveč všeč. Kot alternativo je omenila sprejetje kodeksov ravnanja kot mehkejšega ukrepa za doseganje raznolikosti, vendar je hkrati izrazila dvom o njihovem upoštevanju. Najpomembnejši ukrep za doseg napredka pa bi bilo po njenem mnenju ozaveščanje o spolno uravnoveženih ekipah z namenom izboljšanja razumevanja in sprejemanja

¹⁰ <https://www.zdruzenje-manager.si/assets/Baza-znanja/Razvoj-zenskega-managementa/Zakaj-je-raznolikost-imperativ-rasti.pdf>

potrebnih sprememb.

V času, ko je bil opravljen intervju, je bil v družbi Petrol Energetika delež žensk na položajih odločanja 40-odstoten, medtem ko je bilo povprečje v slovenskih podjetjih 10 odstotkov. Kot je povedala Kert Kos, so bile ob njenem prihodu v podjetje zaposlene le tri ženske, a je s spodbujanjem žensk, tako da so slednje dobile možnost polnopravnega sodelovanja v delovnih procesih, prišlo do spontanega procesa vzpostavitve bolj uravnotežene strukture. Njene besede kažejo na pomen proaktivne podpore ženskam, obenem pa odražajo pomanjkanje razumevanje sistemskih in strukturnih ovir, s katerimi se srečujejo ženske na položajih odločanja, pa tudi na področjih STEM.

V drugem intervjuju za časnik Dnevnik¹¹ je Kert Kos povedala, da je bil eden izmed minusov tega, da je bila relativno mlada menedžerka v izrazito moškem svetu, to, da je potrebovala veliko energije, da se je uveljavila med moškimi sodelavci. Podvomila je v to, ali bo kdaj v celoti sprejeta kot ženska na vodilnem položaju. Govorila je o težavah pri iskanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter omenila dejstvo, da je njen čas razdeljen med vodenje podjetja in materinstvo, pri čemer ji praktično ne ostane nič časa za družabno življenje. Po njenem mnenju imajo moški običajno več časa za neformalna druženja, med katerimi pridobivajo tudi poslovne informacije, zaradi česar imajo prednost pred ženskami.

Enega od kvalitativnih intervjujev v okviru raziskave smo opravili s podjetjem Prosperia, ki je specializirano za prehod na zeleno energijo in je tudi organizator zgoraj omenjenih okroglih miz o ženskah v energetiki. Dogodke so začeli organizirati, ker so ugotovili, kako pomembno je okrepiti vlogo žensk v energetske sektorju, jim dati glas in jih opolnomočiti ter jih podpreti, da ne bodo žrtve spolnih stereotipov in norm.

Direktorica podjetja Prosperia kot pomembno oviro pri povečevanju deleža žensk v energetske sektorju vidi premajhno število žensk, ki študirajo in se specializirajo na področju energetike, kar je posledica spolno zaznamovanih vlog in odločitev za poklic na podlagi stereotipov o spolih. Po njenem mnenju je pomembno, da ženske v energetiki ostanejo zveste svoji pristni osebnosti, namesto da poskušajo slediti tradicionalnim moškim načelom vodenja. Pravični prehod lahko po njenem mnenju dosežemo samo tako, da vključimo ženske in zagotovimo, da bo v zelenem prehodu sodelovala celotna družba. Na ta način bomo pripomogli tudi k večji učinkovitosti sistema. Priložnost za večjo vključenost žensk v energetske sektor predstavljajo tudi nove tehnološke rešitve, ki bodo sestavni del zelenega prehoda, na primer sončni kolektorji, solastništvo in finančne sheme, ki končne uporabnike spodbujajo k proaktivnosti pri iskanju načinov pridobivanja energije.

2.4 Povezava med spolom in energetske revščino

V okviru projekta EmpowerMed programa Obzorje 2020 (september 2019–avgust 2023) so partnerji poudarjali dejstvo, da so ženske običajno nesorazmerno prizadete zaradi energetske revščine.¹² Vse

¹¹ <https://www.dnevnik.si/1042441477>

¹² <https://focus.si/boj-proti-energetski-revscini-in-energetska-tranzicija-skozi-enakost-spolov>

več je dokazov, da energetska revščina nesorazmerno prizadene ženske in gospodinjstva, ki jih vodijo ženske, na to pa dodatno negativno vplivajo še drugi dejavniki, kot so starost, družbeni razred in etnična pripadnost. Zato je ključnega pomena, da podrobneje proučimo odnos med energetske revščino in spolom. Medsebojno povezanost vidika spola in energetske revščine je mogoče pojasniti z naslednjimi štirimi dimenzijami: fiziološko, zdravstveno, ekonomsko ter družbeno oz. kulturno. V okviru projekta EmpowerMed smo poleg poudarjanja povezave med spolom in energetske revščino želeli opozoriti tudi na potrebo po pravičnem prehodu z vidika spola. Da bi zagotovili, da »nikogar ne bomo pustili na cedilu«, mora pravičen prehod temeljiti na politikah in ukrepih, ki so pravični do žensk.

3 KLJUČNA PRIPOROČILA ZA POLITIKE IN UKREPE

3.1 Politike enakosti spolov

Večja podpora ženskam na področju energetike in na vodilnih položajih

Iz raziskave jasno izhaja, da se ženske na vodilnih položajih v energetiki zavedajo razlik med ženskami in moškimi, vključno s tem, da so imele težave pri tem, da so jih njihovi pretežno moški kolegi sprejeli, ali da so v težjem položaju z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, obenem pa so praviloma skeptične do pozitivnih ukrepov, kot so kvote, saj slednje pogosto vidijo kot razlog za to, da so prišle na svoj trenutni položaj (namesto svoje visoke usposobljenosti za vodstveni položaj). V mednarodnih raziskavah je bilo ugotovljeno, da lahko ženske na področjih STEM sprejmejo tudi negativne strategije spoprijemanja s spolnimi predsodki, na primer tako, da zanikajo njihov obstoj, kar je še toliko bolj pogosto v tradicionalno moških sektorjih.

Zato priporočamo, da se več prizadevanj posveti zagotavljanju podpore ženskam v energetske sektorju in na vodilnih položajih, kar je primer pozitivne strategije spoprijemanja s predsodki, ki pripoznava problem spolne pristranskosti na področjih STEM problem in podpira ukrepe za njeno odpravo. To bi bilo mogoče doseči z določitvijo deležev za oba spola za vsako raven v organizacijski strukturi ter nato preverjanjem uresničevanja tega cilja na letni ravni. Pomembno je, da si za doseganje tega cilja prizadevajo odločevalci v organizacijah in podjetjih. Kadrovske službe organizacij in podjetij bi lahko imele tudi podatke o ženskah, ki so pokazale interes za napredovanje oziroma izpolnjujejo potrebna merila za napredovanje. Zasnovati bi bilo mogoče tudi programe mentorstva za ženske, katerih cilj bi bil opolnomočiti ženske, okrepiti njihovo samozavest, jih motivirati za kandidaturo za napredovanje ter jih podpirati pri vključevanju v mreže poznanstev. Da bi se izognili percepciji, da so za razlike med spoloma na položajih odločanja krive ženske, bi bilo treba takšne programe izvajati vzporedno z delavnicami o spolnih stereotipih in spolnih vlogah.

Pomembno je sprejeti rešitev, ki bo okrepila učinek zahtevanega prenosa Direktive (EU) 2022/2381 o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi ter z njo povezanih ukrepov v nacionalno zakonodajo. Države članice morajo direktivo prenesti v nacionalno

zakonodajo do konca leta 2024, rešitev pa bi morala med drugim vključevati tudi ukrepe v primerih, ko podjetja ne bi upoštevala zakona.

Poglavje o enakosti spolov in okoljskih vprašanjih v nacionalnem programu o enakosti spolov

Glede na vse večjo degradacijo okolja in podnebne spremembe ter nujno potrebo po zelenem prehodu priporočamo, da eno od poglavij v naslednjem nacionalnem programu o enakosti spolov obravnava tudi povezavo med spolom in okoljskimi vprašanji, vključno z energijo. V skladu z že obstoječimi, sicer maloštevilnimi raziskavami o spolu in energiji v Evropi predlagamo namenitev posebne pozornosti vprašanju energetske revščine ter sprejetje posebnih ukrepov za zmanjšanje energetske revščine med materami samohranilkami in starejšimi ženskami. Pred tem je za pridobitev informacij o obstoječem stanju treba opraviti temeljito analizo povezave med energetske revščino in spolom v Sloveniji. Naslednji nacionalni program o enakosti spolov bi moral vključevati tudi financiranje ukrepov, namenjenih spodbujanju enakosti spolov v energetske sektorju, ter akcijski načrt za energetske revščino, ki upošteva vidik spola.

Zmanjšanje neenakosti na področju vzgoje in izobraževanja

V najnovejšem nacionalnem programu je celoten razdelek namenjen zmanjševanju neenakosti na področju vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture ter preseganju spolnih stereotipov. Gre za enega najpomembnejših ukrepov za odpravljanje neenake porazdelitve moči, zato priporočamo, da se tem dejavnostim nameni veliko prizadevanj in finančne podpore. Prav tako je pomembno boljše razumeti spolne stereotipe ter vloge moških in žensk na področju okolja, saj gre za razmeroma novo področje raziskav.

V ta namen je treba izvesti študije o spolnih vlogah in stereotipih v zvezi z okoljskimi vprašanji. Ti morajo biti – poleg splošnih stereotipov in njihovega vpliva na neenakosti med spoloma – vključeni v učne načrte že v vrtcih. Za takšne spremembe pa je treba ustrezno posodobiti tudi učbenike ter vključiti to tematiko v izobraževanje bodočih učiteljev.

Treba bilo zagotoviti namenska sredstva za preučevanje enakosti spolov v energetske sektorju, tudi v okviru programov, kot je Erasmus. Omogočiti bi bilo treba štipendije, namenjene ženskam za vpis na študij na področjih STEM, lahko tudi v obliki predpisanega minimalnega deleža žensk, ki prejemajo štipendije. Ena izmed možnosti je tudi ciljno spodbujanje vpisa žensk na fakultete s področij STEM. Univerze bi morale vpeljati kvote za minimalne deleže manj zastopanega spola, kar bi tudi zaradi vidnosti mentorjev k vpisu na programe STEM spodbudilo več žensk.

Na vseh ravneh izobraževanja bi morali zagotoviti celovito poučevanje na področju energije. To pomeni, da poudarek ne bi smel biti le na tehnični plati, temveč bi moral vključevati različne družbene in gospodarske vidike.

3.2 Dimenzija spola v energetskih politikah

Nadaljnje raziskave za ugotavljanje povezave med spolom in energijo

Na podlagi ugotovitev te raziskave, in sicer dejstva, da v politikah enakosti spolov ni posebnega poudarka na energiji in da energetske politike ne vključujejo vidika spola, priporočamo poglobljeno raziskavo o povezavi energetske revščine in spola v Sloveniji, o spolni neuravnoteženosti v energetskega sektorja ter o izobraževalnem sistemu. Na ta način bi lahko sprejeli konkretne ukrepe za spremembo (ne)ravnovesja moči.

Zbiranje po spolu razčlenjenih podatkov o energetskih vidikih z medsektorskim pristopom (rasa, starost, razred, sposobnosti ...)

Pomanjkanje ozaveščenosti je deloma posledica pomanjkanja podatkov. V EU razen redkih študij primerov in majhnih vzorcev ni na voljo podatkov o porabi in proizvodnji energije, razčlenjenih po spolu, starosti in invalidnosti. Zaradi pomanjkanja tovrstnih podatkov se verjetno krepijo obstoječe neenakosti ter začarani krog med pomanjkanjem podatkov in odsotnostjo ukrepov za izboljšanje stanja. Dobri podatki so osnova za oblikovanje politik ter omogočajo primerjalno analizo in spremljanje napredka.

Krepitev vloge koordinatorjev za enake možnosti

Koordinatorji skrbijo za vključevanje načela enakosti spolov v določeno področje dela na ravni ministrstev. Priporočamo, da je delo koordinatorja zaposlitev s polnim delovnim časom in ne le dodatna naloga, ki jo zaposleni opravljajo po opravljenih drugih osnovnih obveznostih. Priporočljiva bi bila tudi dodatna usposabljanja za koordinatorje, ki bi jih na eni strani izvajal Sektor za enake možnosti pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti za izboljšanje splošnejših spretnosti in znanj ter metodologij za vključevanje načela enakosti spolov, na drugi strani pa strokovnjaki za posamezne sektorje, da bi pospešili delo na konkretnih področjih, s katerimi se ukvarjajo.

Ozaveščanje o vidikih spola oz. medsektorskih vidikih ter energetskih vprašanjih

Energetske politike so se v preteklosti osredotočale na oskrbo z energijo, ne pa na porabo, zato tovrstne politike predpostavljajo, da imajo ženske in moški enake potrebe, vrednote, izkušnje in želje glede proizvodnje in rabe energije. Politike za energetski prehod bi morale upoštevati izrazite razlike med spoloma in sektorji pri rabi energije ter pri proizvodnji energije. Še vedno je velikega pomena ozaveščanje o povezavah med spolom in drugimi družbenimi kategorijami, ki so medsektorske, ter energetskega sektorja. Zlasti med oblikovalci politik in odločevalci je še vedno veliko premalo ozaveščenosti in krepitve zmogljivosti na področju spola in energije – vključno s izboljšanjem strokovnega znanja na tem področju. Treba je razviti razumevanje proizvodnje in porabe energije, ki bo upoštevalo vidik spola.

Prednostno vključevanje žensk v usposabljanja in na delovna mesta, povezana s

pre novo stavb in obnovljivimi viri energije

Ker je nemogoče odpraviti vse nezavedne predsodke, ki izhajajo iz stereotipov in razlikovanja med spoloma in ki so vzrok za razlike med spoloma v energetske sektorju, je za spodbujanje enakih možnosti za ženske, da bodo lahko slednje enakovredno zastopane na delovnih mestih, povezanih z gradbeništvom in uvajanjem obnovljivih virov energije. najbolje uporabiti začasne ukrepe, kot so kvote. Te je treba uvesti tudi za zagotavljanje uravnovežene zastopanosti spolov na odločevalskih položajih. Skrben razmislek o tem, kako zagotoviti enake možnosti za sodelovanje in vključevanje žensk, je potreben tudi na področju usposabljanja ter pridobivanja znanj in kvalifikacij. Za bolj uravnoveženo zastopanost spolov na področju zaposlovanja bi lahko spremenili tudi nekatere prakse zaposlovanja, vključno z uporabo spolno nevtralnega jezika, vključujočimi opisi delovnih mest, spolno uravnoveženo izbirno komisijo itd.

Vključevanje vidika spola v energetske indikatorje

Glede na zgoraj omenjeno pomanjkanje ozaveščenosti in podatkov bi bil pomemben korak pri oblikovanju boljših politik, ki bi v večji meri upoštevale vidik spola, razvoj kazalnikov na področju energije, ki bi upoštevali spol in presečne vidike. To bi pripomoglo tudi k oblikovanju konkretnih ciljnih ukrepov. Dobra priložnost za oblikovanje takšnih energetskih kazalnikov bi lahko bila revizija nacionalnih energetskih in podnebnih načrtov držav članic EU, ki jo je treba opraviti do konca leta 2024. Med takšne kazalnike bi lahko sodili delež žensk v energetske sektorju na različnih ravneh poklicne hierarhije, delež žensk, ki trpijo zaradi energetske revščine, delež žensk s terciarno izobrazbo na področju znanosti in tehnologije, delež podjetij na področju energetike, ki imajo načrt za enakost spolov, idr.

Z operativnim izvajanjem direktiv s področja energije bi lahko še vedno odpravili nekatere neenakosti za ženske v vsej njihovi raznolikosti, ki so trenutno še vedno del direktiv. Zato bi bilo priporočljivo zagotoviti ustrezno zastopanost žensk na vseh ravneh oblikovanja operativnih načrtov za izvajanje tovrstnih direktiv.

Zaščita žensk pred naraščajočimi najemninami ali drugimi stroški, povezanimi s pre novo ali uvajanjem obnovljivih virov energije

Pripraviti je treba podrobnejše načrte za preprečevanje dviga najemnine in drugih stanovanjskih stroškov zaradi prenove, da to breme ne bi nesorazmerno prizadelo žensk.

3.3 Druga dolgoročna priporočila glede politik

Celostni pristop

Ni pomembno zagotoviti zgolj vključevanja vidika spola v politike na področju energije, temveč tudi celostni pristop pri oblikovanju novih politik ali ukrepov. V razprave o zelenem prehodu je tako treba vključiti tako vidik spola kot energetske vidik. Hkrati morata biti oba navedena elementa vključena tudi v stanovanjske politike, ki so prav tako pereča tema v Sloveniji. Takšen celostni in medsektorski pristop

bi lahko zagotovili z okrepitevijo vloge koordinatorjev za enakost spolov, morda v okviru uradov ministrov ali državnih sekretarjev na ministrstvih, kjer bi imeli možnost dejanskega vplivanja na proces oblikovanja politik.



EUWES