

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Energia: kobiety jako równoprawne podmioty w XXI wieku”**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2020/C 429/11)

Sprawozdawca: **Laure BATUT**Współsprawozdawca: **Evangelia KEKELEKI**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	20.2.2020
Podstawa prawna	Artykuł 32 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego
Data przyjęcia przez sekcję	23.7.2020
Data przyjęcia na sesji plenarnej	18.9.2020
Sesja plenarna nr	554
Wynik głosowania	208/4/2
(za/przeciw/wstrzymało się)	

1. Wnioski i zalecenia

EKES zaleca, by Komisja zachęcała wszystkie organy decyzyjne, aby:

- 1.1. **stworzyły warunki dostępu do energii dla wszystkich, ograniczyły ubóstwo energetyczne** i gromadziły dane jakościowe oraz pod kątem płci, uwzględniając odpowiednie wskaźniki,
- 1.2. **wzmocniły** obowiązujące prawodawstwo dotyczące równości i egzekwowały jego stosowanie zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym,
- 1.3. **przewodziły politykę ukierunkowaną na równouprawnienie płci w zawodach związanych z energią, gdyż: „Talenty kobiet się liczą!”**,
- 1.4. **zapewniły równe warunki kształcenia w zawodach związanych z energią w państwach członkowskich i na szczeblu europejskim – stworzyły europejskie kolegium nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM)**,
 - 1.4.1. **zachęciły państwa członkowskie do utworzenia „dziecięcych politechnik” dla małych dzieci w celu zapoznania ich ze STEM**,
- 1.5. **stworzyły równe warunki na rynku pracy w sektorze energetycznym**,
 - 1.5.1. **przedstawiły dane dotyczące wszystkich części sektora w podziale na płeć**, w tym dane dotyczące energii ze źródeł odnawialnych i ubóstwa energetycznego, przeanalizowały możliwości dla kobiet, ale unikały sytuacji, w której transformacja energetyczna i cyfrowa zahamowałyby rozwój kariery i wynagrodzenia kobiet;
 - 1.5.2. **wprowadziły wiążące środki w zakresie przejrzystości płac i wynagrodzeń**, ponieważ jest to warunek konieczny dla rzeczywistej równości wynagrodzeń na każdym poziomie,
 - 1.5.3. **wprowadziły wymóg równego udziału kobiet i mężczyzn** w zarządach spółek,
- 1.6. **rozwijały dialog społeczny i zawierały układy zbiorowe** wszędzie w Europie pod kątem równości w przedsiębiorstwach energetycznych,
- 1.7. **zmieniły sposób myślenia samych kobiet dzięki dobrym przykładom i stworzyły europejską sieć zespołów „Teams-Europe”**,

1.8. **zmieniły mentalność mężczyzn i kształcenie kadry kierowniczej.**

2. **Wprowadzenie: sektor energetyczny a kobiety**

2.1. **Równość** jest podstawową wartością UE, prawem podstawowym i zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych. Jest elementem ONZ-owskich celów zrównoważonego rozwoju. Art. 8 TFUE czyni z niej klauzulę horyzontalną, która leży u podstaw włączania problematyki równości do wszystkich strategii politycznych.

2.2. W 2020 r., w którym przypada 25. rocznica deklaracji pekińskiej⁽¹⁾, UE dąży do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet dzięki nowej strategii. W ostatnim okresie pojawiły się liczne dokumenty na ten temat, których **EKES nie chce ani powiełać ani parafrazować**, ale których wnioski popiera – na przykład wnioski zawarte w opracowaniu przygotowanym na wniosek komisji FEMM Parlamentu Europejskiego⁽²⁾ w sprawie roli kobiet w transformacji energetycznej, wnioski przedstawione w niedawnym komunikacie Komisji w sprawie strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025⁽³⁾ (COM(2020) 152 final) oraz płynące z badań przeprowadzonych przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)⁽⁴⁾.

2.3. **Komisja jest zdania, że:** „Nasz pełen potencjał w biznesie, polityce i społeczeństwie jako całości możemy osiągnąć tylko wtedy, gdy wykorzystamy wszystkie nasze talenty i naszą różnorodność. Równouprawnienie płci przyczynia się do powstawania miejsc pracy i większej wydajności – niesie z sobą potencjał, który musimy wykorzystać w związku z transformacją ekologiczną i cyfrową, której się podejmujemy, i wyzwaniem demograficznymi, przed którymi stoimy”.

Akapit ten podsumowuje **wyzwania**, przed którymi stoi sektor energetyczny: potencjał i wydajność, zdolność do zatrudnienia, a zatem kwalifikacje i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, równość płci, demografia, wstrząs związany z transformacją ekologiczną i cyfrową.

2.4. **Wskaźnik zatrudnienia kobiet** w chwili, gdy nie są jeszcze odczuwalne konsekwencje kryzysu wywołanego koronawirusem, jest w UE wyższy niż kiedykolwiek wcześniej, ale wiele kobiet nadal napotyka przeszkody, jeśli chodzi o dostęp do rynku pracy i utrzymanie się na nim. Pytanie: „Gdzie są kobiety?” staje się frazesem we wszystkich sektorach działalności, co stanowi krok naprzód w porównaniu z poprzednim okresem, kiedy sarkastycznie pytano: „Kto, kobiety?”. Nie oznacza to, że usunięto lukę między kobietami a mężczyznami w świecie pracy. W sektorze energetycznym, podobnie jak w wielu sektorach o istotniejszym wymiarze technicznym, do równości płci nadal jest jeszcze daleko: w Europie w sektorze tym kobiety stanowią średnio 22 % pracowników. Tak jest na przykład w Chorwacji⁽⁵⁾. Również dane dotyczące energii odnawialnej powinny być gromadzone według kryterium płci.

2.5. **Z energią wiąże się ogromny segment gospodarki** dotyczący surowców, wyrobów gotowych i usług, obejmujący górnictwo, produkcję, wprowadzanie na rynek, transport i dystrybucję, dyplomację, bezpieczeństwo fizyczne i geopolityczne, a zatem umożliwiające wykorzystanie węgla, drewna, ropy naftowej, gazu, energii jądrowej, energii wiatrowej, słonecznej, wodnej itd. w celu zagwarantowania obywatelom, konsumentom i przedsiębiorstwom dostępu do energii elektrycznej, ogrzewania i niezależności transportowej. Szczególną cechą tego segmentu jest to, że stanowi on kluczowy czynnik umożliwiający funkcjonowanie innych sektorów gospodarki. Potrzebuje zatem uzdolnień wszystkich ludzi.

2.6. **Sektor energetyczny we wszystkich jego aspektach jest branżą bardzo w odniesieniu do płci**, w którym mężczyźni mają dominującą pozycję. Prowadzi to do dużego braku równowagi zawodowej między mężczyznami a kobietami, zarówno w prywatnym, jak i w publicznym sektorze energii, przy braku jakiegokolwiek rzeczywistej gotowości do działania na rzecz równości płci w całym łańcuchu wartości⁽⁶⁾.

2.7. **Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych** w sektorze energetycznym jest bardzo niska. Z badania przeprowadzonego przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) w 2012 r. wynikało, że w Niemczech, Hiszpanii i Szwecji w 64 % spośród 295 przedsiębiorstw w tym sektorze nie było kobiet na stanowiskach kierowniczych. Sytuacja była lepsza w sektorze energii ze źródeł odnawialnych i ropy naftowej i jest nieco lepsza w krajach położonych na północy Europy, ale we wszystkich państwach członkowskich kobiety są nieobecne na stanowiskach kierowniczych w branżach technologicznych związanych z energią. W 2019 r. brak równowagi płci w tym sektorze nadal jest niepokojący (51,9 punktów bazowych⁽⁷⁾), chociaż EIGE wskazuje, że w ostatnich latach poczyniono postępy niemal we wszystkich państwach członkowskich.

⁽¹⁾ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>

⁽²⁾ „Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU” [Kobiety, równouprawnienie płci i transformacja energetyczna w UE], badanie na wniosek komisji FEMM (maj 2019 r.) [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf).

⁽³⁾ COM(2020) 152 final, 5 marca 2020 r., *Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*.

⁽⁴⁾ EIGE, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Wilno, *Gender and Energy* [Płeć a energia].

⁽⁵⁾ Chorwacki Urząd Statystyczny, dane dotyczące sektora energetyki z wyłączeniem przemysłu naftowego: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-01_12_2019.htm.

⁽⁶⁾ Cele zrównoważonego rozwoju ONZ nr 5, 7 i 8; Joy Clancy, University of Twente, Give women a chance: engendering the energy supply chain [Dać kobietom szansę: nadanie łańcuchowi dostaw energii wymiaru związanego z płcią].

⁽⁷⁾ EIGE, Gender Equality Index (wskaźnik równouprawnienia płci w Unii Europejskiej).

3. Uwagi ogólne: konieczność zmniejszenia przepaści

3.1. Aby przyspieszyć zmiany, trzeba działać jednocześnie na różnych polach i wypełnić luki, które się łączą i wpływają na siebie nawzajem.

3.2. Luka w dostępie do energii

3.2.1. Jest oczywiste, że transformacja systemu energetycznego nie jest kwestią czysto techniczną, lecz ma również znaczący aspekt społeczny. Dlatego należy zwrócić szczególną uwagę na dostęp do energii dla wszystkich. W Unii Europejskiej nadal istnieją gospodarstwa domowe, które mają problemy z dostępem do energii⁽⁸⁾ ze względu na swoje położenie w stosunku do sieci lub z powodu ubóstwa. Kobiety, które są odpowiedzialne za te gospodarstwa domowe, jako pierwsze cierpią z powodu tych problemów, musząc dokonywać często trudnego wyboru między zapewnieniem albo jedzenia, albo ogrzewania dla siebie i swoich dzieci („heat or eat”). Polityka energetyczna nie bierze pod uwagę problemów związanych z podziałem obowiązków w gospodarstwach domowych. Na problem ubóstwa energetycznego trzeba też spojrzeć z perspektywy płci⁽⁹⁾. Brak dostępu do energii pozbawia je również dostępu do technologii cyfrowych, co znacznie komplikuje ich życie i odizolowuje je od otoczenia społecznego, zawodowego, edukacyjnego i kulturalnego. Do braku dostępu do energii dochodzi w ten sposób przepaść cyfrowa, a sytuację pogarsza czasem jeszcze kwestia wieku. Należy uznać znaczenie wszystkich tych aspektów i uwzględnić w szczególności sposób płęć znajdującą się w najbardziej niekorzystnej sytuacji.

3.2.2. Gromadzenie danych jakościowych dotyczących wykorzystania energii przez gospodarstwa domowe zapewniłoby dokładniejszy obraz ich rzeczywistego ubóstwa, którego zmniejszenie wymaga kompleksowego podejścia. Oprócz socjalnej taryfy energii, środki służące zaradzeniu ubóstwu energetycznemu wiążą się z polityką miejską, polityką mieszkaniową, dostępem do rynku pracy, poziomem płac i praktykami przedsiębiorstw dotyczącymi sprzedaży użytkownikowi końcowemu. Według badań OECD kobiety jako konsumentki poważnie traktują kwestie zrównoważonego rozwoju. Ze względu na swoje obowiązki w gospodarstwie domowym oraz rolę wychowawczą i podnoszącą świadomość na temat racjonalnego zużycia energii i recyklingu są one ważnymi propagatorkami nowych wzorców zachowań⁽¹⁰⁾.

3.3. Luka polityczna

3.3.1. **Europejska polityka energetyczna** opiera się na pięciu ściśle ze sobą powiązanych wymiarach:

- bezpieczeństwo dostaw,
- w pełni zintegrowany rynek,
- efektywność energetyczna w celu zmniejszenia zapotrzebowania,
- obniżenie emisyjności gospodarki,
- badania naukowe i innowacje na rzecz konkurencyjności.

Aby zapewnić powodzenie tej polityki, Komisja zamierza:

- przewidywać zmiany, by umożliwić bezpieczną transformację,
- promować mobilność,
- pobudzać tworzenie miejsc pracy,
- poprawić jakość danych,
- podnosić umiejętności.

3.3.2. **Pozycja kobiet** nigdy nie jest rozważana jako odrębne zagadnienie. Kobiety są na pozycji drugorzędnej w tym sektorze i w razie kryzysu, bez względu na jego charakter, zostają zwolnione z pracy jako pierwsze. Nie można ograniczyć luki politycznej bez konkretnych środków na ich korzyść, które należy przyjąć w każdym z obszarów działania, zwłaszcza że jest to jeden z celów zrównoważonego rozwoju ONZ⁽¹¹⁾.

⁽⁸⁾ Dz.U. C 341 z 21.11.2013, s. 21.

⁽⁹⁾ Opinia EKES-u TEN/707 (zob. s. 93 niniejszego Dziennika Urzędowego).

⁽¹⁰⁾ Zob. raport informacyjny EKES-u: „Ocena europejskiej unii energetycznej: społeczny i socjalny wymiar transformacji energetycznej”, sprawozdawca: Christophe Quarez, lipiec 2020 r.

⁽¹¹⁾ http://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/What_we_do/Topics/Women_and_Youth/Guide_on_Gender_Mainstreaming_ECC.pdf

3.3.3. EKES podkreśla, że w strategiach opracowywanych w sektorze energetycznym od samego początku nie uwzględniano aspektu płci. Chciałby, aby **metodologia** Define, Plan, Act, Check („zdefiniuj, zaplanuj, działaj, sprawdź”) przedstawiona przez EIGE w publikacji pt. „Gender and energy”⁽¹²⁾ („Płeć a energia”) była szeroko rozpowszechniana i by zachęcano do jej stosowania rządy państw członkowskich oraz szkoły prowadzące szkolenia dla menedżerów w sektorze energetycznym i w jego przedsiębiorstwach.

3.3.4. EKES podobnie jak EIGE uważa, że aspekt płci może zostać włączony do **wszystkich etapów działania związanych z polityką energetyczną**. Po przeanalizowaniu sytuacji i konsultacjach z zainteresowanymi stronami oraz rozważeniu budżetu etap wdrażania powinien rozpocząć się od podnoszenia poziomu świadomości i wzmocnienia zdolności, a tym samym także umiejętności. W ramach Gender toolkit (zestawu narzędzi związanych z płcią) moduł szkoleniowy dotyczący energii (finansowany z 7PR) uwypuklił znaczenie płci w sektorze energii i sposób, w jaki aspekt ten może wpływać na badania naukowe w tym sektorze⁽¹³⁾. Ponadto należy dokonywać oceny strategii politycznych i programów po ich wdrożeniu. Komitet wyraża zadowolenie z powodu tego, że Komisja w ostatnim komunikacie dotyczącym równouprawnienia płci potwierdziła zamiar stosowania takiego podejścia.

3.4. Luki na rynku pracy

3.4.1. Zatrudnienie

3.4.1.1. We Francji przedsiębiorstwo Électricité de France (EDF) chwali się, że kobiety stanowią 25 % jego pracowników i 27 % kadry zarządzającej. Zgodnie z francuskimi przepisami kobiety powinny stanowić 40 %. Przedsiębiorstwo rozpoczęło jednak kampanię cyfrową w celu poszukiwania pomysłów, jak omawiać, ukierunkowywać, promować i „rozвивać przemysł z udziałem kobiet”⁽¹⁴⁾ oraz do tego przekonywać. W obecnej sytuacji często to **same kobiety podejmują działania**, by dożyć do głosu. Na przykład w Hiszpanii w 2018 r. 57 stowarzyszeń sektora energii opublikowało wspólny manifest *En Energia NO sin Mujeres*⁽¹⁵⁾ („Energia NIE bez kobiet”), w którym podkreślają, że nadszedł czas, aby w sferze publicznej wypowiadały się ekspertki, dzięki czemu proces transformacji energetycznej będzie bardziej zrównoważony i sprawiedliwy. Komisja Europejska potwierdza, że „propagowanie równouprawnienia płci jest zadaniem Unii, we wszystkich jej działaniach”, a zatem jest to zadanie wszystkich państw członkowskich, których wskaźnik równouprawnienia płci wynosi średnio jedynie 67,4 punktów na 100. W Austrii przedsiębiorstwa zajmujące się dystrybucją energii opracowały również programy promujące udział kobiet w tym sektorze, często we współpracy ze szkołami średnimi i uniwersytetami⁽¹⁶⁾.

3.4.1.2. W **sektorze energii jądrowej** wykluczenie kobiet jest postrzegane jako w pewnym stopniu uzasadnione „z uwagi na powiązane z nim zawody naukowe i techniczne, w których kobiet ciągle jest mało”. Udział kobiet we francuskim Komitecie ds. energii jądrowej i energii alternatywnych (CEA) rośnie powoli: w 2018 r. stanowiły 33,8 % całego personelu (w 2008 r. było to 30 %); 30,3 % pracowników kadr kierowniczych (26,5 % starszych naukowców) i 39,4 % innych pracowników.

3.4.1.3. Kobiety nadal są niedostatecznie obecne w **przemśle naftowym i gazowym**. Stanowią one zaledwie 20 % pracowników, 17 % kadr kierowniczych i 1 % dyrektorów przedsiębiorstw⁽¹⁷⁾. Stopniowo zaczynają być postrzegane jako „niewykorzystana rezerwa”, a różnicowanie płci może pewnego dnia stać się dodatkowym źródłem kreatywności w zawodach technicznych oraz rozwiązaniem dla problemu luki pokoleniowej i demograficznej. Należy porzucić stereotypy, które wciąż się utrzymują, na rzecz przywrócenia równowagi w zatrudnieniu. Wymaga to wysiłku ze strony kobiet, których większa liczba musi podjąć kształcenie na kierunkach technicznych.

3.4.1.4. Kobiety w sektorze energii, podobnie jak inni pracownicy, nie mają tego samego statusu. Otrzymują niższe wynagrodzenia i częściej się je zwalnia; w Unii Europejskiej dodatkowym obciążeniem jest to, że społeczeństwo nadal bazuje na czasie wolnym kobiet, jeśli chodzi o wypełnianie niezawodowych funkcji społecznych i emocjonalnych (opieka nad dziećmi, nad osobami starszymi itd.).

3.4.2. Kwalifikacje

3.4.2.1. W UE nadal istnieją czynniki terytorialne i presja społeczna, które utrudniają dziewczętom uzyskanie dostępu do szkolnictwa wyższego. Na niektórych obszarach wiejskich Europy Południowej niektóre grupy ludności nadal uważają, że miejsce dziewcząt jest w domu. Ich analfabetyzm cyfrowy definitywnie uniemożliwia im wykonywanie zawodów związanych z sektorem energii, co oznacza ogólną utratę umiejętności potrzebnych społeczeństwu.

⁽¹²⁾ Zob. s. 10 (2016); Gender Mainstreaming Platform > Policy Areas > Energy <http://eurogender.eige.europa.eu>.

⁽¹³⁾ http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/down-loads/YW2009_GenderToolKit_field4_Energy_001.pdf

⁽¹⁴⁾ <https://www.edfpulseandyou.fr/autres-themes/industrie-feminin/>

⁽¹⁵⁾ #EnEnergiaNoSinMujeres to manifest, który w Hiszpanii podpisało 57 stowarzyszeń.

⁽¹⁶⁾ Zob. badanie austriackiego ministerstwa energetyki (ÖGUT) dla austriackiego federalnego ministerstwa rolnictwa, leśnictwa, środowiska i gospodarki wodnej (Chancengleichheit zwischen Frauen and Männern in der Energiebranche [Równość szans dla kobiet i mężczyzn w sektorze energetycznym]), październik 2016 r.

⁽¹⁷⁾ Stambuł, Światowy Kongres Naftowy, 2017 r., Boston Consulting Group (BCG).

3.4.2.2. Wszystko zaczyna się od **kształcenia i kwalifikacji**. Według EIGE istnieje również utrzymująca się segregacja pozioma między studentami i studentkami. Chłopcy chętniej wybierają nauki przyrodnicze; gdy dziewczęta zyskują dyplom z dziedziny nauk przyrodniczych po kilku latach od zakończenia studiów przestają wykonywać zawody techniczne. Rozpoczęcie przez nie pracy w przedsiębiorstwie może wiązać się z problemami: „Podczas studiów inżynierskich traktowano mnie tak samo jak innych, ale wszystko się zmieniło, gdy zaczęłam pracować. Przy budowie elektrowni nie pomyślano, że pewnego dnia mogłyby tam pracować kobiety: nie było odpowiedniej odzieży do ochrony radiologicznej ani szatni dla kobiet”⁽¹⁸⁾ – opowiada jedna z pracowniczek o początkach swej kariery zawodowej w elektrowni jądrowej. Takie doświadczenie jest bardzo wymowne. Mimo że w Chorwacji w 2017 r. 60 % absolwentów kierunków ścisłych było kobietami, a tytuł doktora w 55 % otrzymywały kobiety, to nadal w pracy w sektorze energetycznym musiały się one zmagać z realiami szklanego sufitu – w strukturach zarządzania ich udział utrzymywał się na poziomie 13–16 %, a w spółkach notowanych – na poziomie 19 %.

3.4.2.3. We Francji w wyższych szkołach inżynierskich kobiety stanowią mniej niż 30 % studiujących, więc zróżnicowanie ze względu na płeć jest trudne do osiągnięcia wśród pracowników sektora energii elektrycznej i gazu⁽¹⁹⁾. W 2017 r. w czysto technicznych segmentach tego sektora kobiety stanowiły jedynie 14 % pracowników, podczas gdy w sektorze komercyjnym i usługowym są one w większości. Jaką wartość dodaną wnoszą kobiety? Są towarzyskie, ludzkie, porządkują dokumenty i robią kawę? Czy są techniczkami, inżynierkami i badaczkami? Kobiety potrzebują prawdziwie równych szans w dostępie do zawodów w sektorze energetycznym oraz uznania ich zdolności, by zostać w tym sektorze i rozwijać w nim swą karierę zawodową. W Hiszpanii zauważono, że pomimo środków zachęcających kobiety do wyboru tej ścieżki kariery, niektóre z nich nie idą w kierunku sektorów technicznych⁽²⁰⁾. Trzeba skończyć ze stereotypowym myśleniem, że matematyka i fizyka są dla chłopców, i odpowiednio dostosować programy nauczania, zmieniać postawę nauczycieli oraz rodziców, i to już od momentu startu dzieci w szkole podstawowej. W ten sposób dziewczynki i kobiety same zaczną inaczej się postrzegać. Przykłady są inspirujące: w Polsce w ramach projektu „Dziecięca Politechnika” dzieci (dziewczeta i chłopcy) w wieku szkolnym uczestniczą w zajęciach, które zapoznają ich z przedmiotami technicznymi i tym samym rozwiewają obawy związane ze STEM.

3.5. Praca zawodowa i płace

3.5.1. Kobiety nie zawsze są w stanie łatwo osiągnąć zadowalającą równowagę pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym w tych wymagających zawodach. Ze względu na brak wzorców do naśladowania kobiety czasami same z nich rezygnują. Potrzebna jest im solidarność między przewodniczkami, mentorkami, wyjątkowymi kobietami, które pokazują drogę innym kobietom i budzą ich zaufanie. EKES jest zdania, że szkolenia dla osób zarządzających zasobami ludzkimi w tym sektorze powinny kształtować w nich wrażliwość i inwencję w stosunku do wszystkich, kobiet i mężczyzn, tak aby potrafiły one pomagać w zarządzaniu ich karierami i sprawiać, że ścieżki kariery postrzegane wcześniej jako wyjątkowe staną się codziennością. W Chorwacji w 2019 r. powstała sieć stworzona przez kobiety, zainspirowana globalną wspólnotą współpracy CIGRE, której celem jest pomaganie sobie nawzajem w rozwijaniu kariery w branży energetycznej⁽²¹⁾. Komitet uważa, że wprowadzenie parytetów dla osiągnięcia równości w zarządkach spółek jest niezbędnym sygnałem.

3.5.2. Kobiety, jeśli pragną iść drogą zawodową opartą na naukach STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) w dziedzinie energii, napotykać wciąż zbyt wiele wewnętrznych przeszkód w przedsiębiorstwach, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Komisja wzywa do tego, by wszyscy mieli swobodę „podążania drogą, jaką wybrali w życiu”, na równych zasadach. Należy przewidzieć dodatkowe środki dla kobiet w sektorze, w którym siła fizyczna nie jest już najważniejsza, ale pozostaje punktem odniesienia w ocenie zdolności. Równość należy mierzyć wskaźnikami jakościowymi w odniesieniu do uzyskanych szans na karierę zawodową oraz, na równym stopniu specjalizacji i stanowiska, poprzez wynagrodzenie. Chodzi tu o wynagrodzenie podstawowe i dodatki do wynagrodzenia. EKES w pełni popiera cele międzynarodowej koalicji na rzecz równości płac⁽²²⁾. Zaleca wprowadzenie wiążących środków w zakresie przejrzystości płac i wynagrodzeń, ponieważ jest to warunek konieczny dla rzeczywistej równości wynagrodzeń.

3.6. Rola krajowego i europejskiego dialogu społecznego

EKES uważa, że osiągnięte porozumienia powinny zostać uwzględnione w zarządzaniu przemysłem branżowym i przedsiębiorstwami.

3.6.1. Układy i porozumienia zbiorowe

Dialog społeczny jest kluczowy dla zapewnienia odpowiednich warunków pracy i zagwarantowania kobietom bezpieczeństwa pracy i zatrudnienia w sektorze energetycznym. Przedstawiciele przemysłu elektrycznego i gazowego (IEG) we Francji podpisali porozumienie branżowe ze związkami zawodowymi na okres 4 lat, uwzględniając wszystkie

⁽¹⁸⁾ <https://www.iaea.org/newscenter/news/women-in-the-nuclear-field-share-their-stories-at-international-womens-day-event>

⁽¹⁹⁾ IEG: sektor energii elektrycznej i gazu.

⁽²⁰⁾ Inicjatywa „Steel women”.

⁽²¹⁾ <https://www.cigre.org/GB/community/women-in-engineering>

⁽²²⁾ <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang-en/index.htm> (Dz.U. C 110 z 22.3.2019, s. 26; Dz.U. C 262 z 25.7.2018, s. 101).

pola, na których należy dążyć do równości w pracy⁽²³⁾. CEA ma umowę na szczeblu przedsiębiorstwa. We wszystkich państwach członkowskich bardzo ważne byłoby włączenie do układów zbiorowych takich środków zatwierdzonych przez partnerów społecznych, aby miały one pełną moc prawną.

3.6.2. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw, „prawo miękkie”

Przedsiębiorstwo takie jak Electricité de France w 2018 r. podpisało ze związkami zawodowymi porozumienie w sprawie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, którego celem jest zapewnienie zróżnicowania ze względu na płeć na wszystkich szczeblach tego przedsiębiorstwa oraz zobowiązanie do promowania kobiet na kluczowych stanowiskach. Opiera się ono na zwiększeniu atrakcyjności zawodów technicznych wśród młodych kobiet oraz na zapewnieniu kobietom i mężczyznom w przedsiębiorstwie równości szans w trakcie ich kariery zawodowej. Jest to dobre zobowiązanie, ale nadal należące do „prawa miękkiego”, czyli niewiążącego. Jego realizacja wymaga stałego nadzoru, zwłaszcza ze strony kobiet, aby sprawdzić, czy jest ona zgodna z przepisami, które nadal są potrzebne.

4. Czy transformacja energetyczna jest szansą, czy zagrożeniem dla kobiet?

4.1. Przejście na **gospodarkę bezemisyjną** zmienia strukturę produkcji na rzecz mniejszych podmiotów, krótkich łańcuchów dostaw, bilansowania energii kopalnej lub energii jądrowej oraz energii odnawialnej. Inteligentne budynki, które mogą magazynować energię, inteligentne sieci itd. wykorzystują nowoczesne technologie i technologie informacyjne oraz sztuczną inteligencję. W okresie wysokich cen ropy naftowej sprzed pandemii COVID-19 przedsiębiorstwa kierowane przez kobiety inwestowały w energię ze źródeł odnawialnych i uwzględniały zagrożenia dla środowiska⁽²⁴⁾. Ich udział w tym sektorze rósł, choć nadal był niski w całości sektora inżynierskiego (28 % według danych IRENA). Destabilizacja rynków energii spowodowana spadkiem wartości paliw kopalnych wskutek kryzysu może negatywnie wpłynąć na tę tendencję.

4.2. Świat energii dostrzega w tych nowych, mniej intensywnych działaniach duże zapotrzebowanie na różnorodność, innowacyjne umiejętności, a także wzorce w maksymalnym stopniu odzwierciedlające całe społeczeństwo. Uznaje się, że społeczeństwo musi wziąć odpowiedzialność za przemianę, a transformacja energetyczna musi czerpać z transformacji cyfrowej i mieć udział w wynikających z niej szansach oraz przede wszystkim w kosztach w zakresie miejsc pracy i restrukturyzacji⁽²⁵⁾. Aby to osiągnąć, potrzebne są kobiety, jednak jest ich jeszcze mało.

4.3. W sektorze energii ze źródeł odnawialnych nie wykształciły się jeszcze ogólne wzorce rozwoju kariery zawodowej. Komitet pragnie ostrzec przed dwiema pokusami:

- 1) doprowadzenia do **odwrotnej nierówności**, w której to sytuacji sektor energii ze źródeł odnawialnych zatrudniałby więcej kobiet niż mężczyzn;
- 2) wykorzystania transformacji energetycznej i cyfrowej w celu stworzenia **pułapek niskich zarobków** w sektorze, który jest zbyt sfeminizowany, oraz **pułapek kariery**, kiedy to kobiety orientują się, że nie mają możliwości rozwoju i kontynuowania kariery w sektorze energii ze źródeł tradycyjnych.

Ponownie apeluje o włączenie do wiążących przepisów umownych porozumień branżowych i umów na poziomie przedsiębiorstwa dotyczących równości.

5. Uwagi szczegółowe

5.1. **Wykorzystanie swojego potencjału stanowi wyzwanie indywidualne i zbiorowe** w starzejącym się społeczeństwie Europy, które w dużym zakresie zmagają się z konkurencją innych potęg handlowych. Mężczyźni i kobiety muszą łączyć swoje bardzo różnorodne umiejętności w bardziej horyzontalnym kontekście energetycznym, który wykorzystuje platformy i sieci. W rezultacie metody zarządzania ulegają zmianie. Niemniej analfabetyzm cyfrowy nadal jest sporym problemem i jego usunięcie wymaga starań w całej UE. Obecne prace są prowadzone w ramach już ustanowionych praw. Muszą one szybko przynieść rezultaty. Talenty kobiet się liczą!

5.2. **Jak się rozwijać?** „Kobiety poszerzają pulę dostępnej wiedzy fachowej”, a „różnorodność jest kluczowym elementem konkurencyjności”⁽²⁶⁾. Czy sztuczna inteligencja i wykorzystywanie dużych zbiorów danych mają płeć? Obszar ten jest w dużej mierze otwarty, a nie wszystkie jego zastosowania są jeszcze znane, i jest to absolutnie kluczowy obszar dla międzynarodowej konkurencyjności Europy, zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Trzeba kształcić kobiety i zachęcać je do pracy w tym sektorze, należy także promować wśród dziewcząt w szkołach podstawowych i średnich oraz w miejscach pracy ścieżki kariery związane z energią.

⁽²³⁾ <https://sgeieg.fr/actualites/accord-relatif-a-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2019-2023>

⁽²⁴⁾ <https://scholarship.org/>

⁽²⁵⁾ Tekst ten, sporządzony w trakcie kryzysu koronawirusowego, może po kryzysie stracić aktualność.

⁽²⁶⁾ Cercle InterElles.

5.3. **Dać kobietom energię i środki, by same podejmowały decyzje** Małe i duże przedsiębiorstwa mają coraz wyższe standardy etyczne. W tym kontekście również chętnie skupiają się na kobietach, ponieważ aktualnie tworzone struktury, ukierunkowane na zdecentralizowane systemy produkcji energii, mogą zwiększać równość płci w procesie podejmowania decyzji. Uznaje się, że motywacje kobiet różnią się od motywacji mężczyzn, a umiejętności miękkie będą przydatne dla prowadzenia działalności gospodarczej. Zdaniem EKES-u takie uznanie może być pozytywne, ale może również stanowić pułapkę i pokusę utrzymania status quo ante. Kobiety powinny zachować czujność. We wszystkich przypadkach równość jest prawem i musi przejawiać się w karierze i wynagrodzeniu, niezależnie od sytuacji kryzysowych lub problemów demograficznych.

5.4. *Tworzenie Europejskiego Kolegium STEM (w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki, ang. European STEM College) w oparciu o model Brugii, ale o zmieniających się parytetach*

EKES wzywa Komisję do jak najszybszego utworzenia w Brukseli kolegium podyplomowego pod nazwą „Europejskie Kolegium w dziedzinie Nauk Przyrodniczych, Technologii, Inżynierii i Matematyki”⁽²⁷⁾, które obejmowałoby wydział energetyczny, na którym na początku zarezerwowano by 80 % miejsc dla kobiet, a z czasem, po kilku latach, osiągnięto by parytet. Proponuje, aby nie czekać na zebranie się ekipy podobnie wytrwałej jak skład De Madariaga, Churchill, Spaak i De Gasperi, którzy zapoczątkowali Kolegium Europejskie w Brugii. Zaleca jak najszybsze przedstawienie tej propozycji Radzie.

5.4.1. Podobnie jak w przypadku Kolegium w Brugii państwa członkowskie odpowiadałyby za pierwszą selekcję studentów i studentek i ich finansowanie poprzez stypendia. Rada mogłaby również przyznać tej szkole doskonałości budżet operacyjny. Szkolenia powinny być prawie wyłącznie ukierunkowane na zdobywanie wiedzy i know-how potrzebnych do działalności w zakresie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki, z programami praktycznymi i potencjalnie wielodyscyplinarnymi kursami, w tym skupionymi na energetyce.

Takie flagowe kolegium stworzyłoby europejski wizerunek doskonałości oderwanej od płci w zakresie energetyki, wniosłoby europejską wartość dodaną we wszystkie czołowe europejskie szkoły wyższe i mogłoby w związku z tym odegrać rolę wzorca i stanowić ważną dźwignię dla feminizacji zawodów związanych z energią oraz dla gromadzenia wszystkich talentów.

5.4.2. Podobnie jak Kolegium Europejskie, które ma siedziby w Brugii i w Natolinie (Polska), Europejskie Kolegium STEM powinno mieć kilka ośrodków w Unii, działając w ramach sieci o już istniejących strukturach na poziomie europejskim, takich jak klastry naukowe, na przykład organizacja pozarządowa „Euro-CASE”⁽²⁸⁾, która gromadzi krajowe akademie inżynierii, nauk stosowanych i technologii z 21 państw europejskich lub EIT (Europejski Instytut Innowacji i Technologii) InnoEnergy⁽²⁹⁾, stanowiący element programu „Horyzont 2020” i zajmujący się promowaniem innowacji, przedsiębiorczości i edukacji w dziedzinie transformacji energetyki i zrównoważonej energii, w skład której wchodzi środowiska akademickie, przedsiębiorcy i instytuty badawcze⁽³⁰⁾ w całym łańcuchu wartości.

5.4.3. We współpracy z unijnym portalem otwartych danych⁽³¹⁾, które są bezpłatne i mogą zostać ponownie wykorzystane, UE posiadałaby potężne i pożądane narzędzie służące integracji kobiet i mężczyzn, a także stanowiące pomost dla przemysłu i ośrodków badawczych. Wszystkie wzorcowe uczelnie podnoszą wartość regionów, w których się znajdują. Europejska wartość dodana przynosi jeszcze większe efekty.

5.5. *Tworzenie zespołów ds. energii w Europie*

Stowarzyszenia⁽³²⁾ już teraz aktywnie działają na rzecz zmiany mentalności młodych kobiet, tak aby one same widziały siebie na ścieżce kariery w dziedzinie energetyki. Kobiety należące do kadry kierowniczej w tym sektorze spotykają się i organizują spotkania wśród licealistek i studentek, aby zaprezentować swoje zawody i paletę zawodów związanych z energią. W Polsce bardzo dobre wyniki przyniosła akcja „Dziewczyny na Politechniki!”⁽³³⁾. Celem było zachęcenie kobiet do studiowania na uczelniach technicznych i przelamywanie stereotypów poprzez różne inicjatywy, w tym organizowanie dni otwartych w tych placówkach. EKES uważa, że konieczne jest usystematyzowanie tego podejścia na szczeblu

⁽²⁷⁾ Ang.: „European College of STEM”: STEM: nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka, zob. Derdevet, „Energie, l'Europe en réseaux” [Energia, Europa sieci], prelegent na konferencjach w Instytucie Nauk Politycznych w Paryżu.

⁽²⁸⁾ Euro-CASE, Europejska Rada Nauk Stosowanych, Technologii i Inżynierii www.euro-case.org; <https://www.euro-case.org/about-us/mission-and-governance/>.

⁽²⁹⁾ EIT-InnoEnergy, innoenergy.com.

⁽³⁰⁾ Zob. V. Derdevet „Energie, l'Europe en réseaux” [Energia, Europa sieci], prelegent na konferencjach w Instytucie Nauk Politycznych w Paryżu, sekretarz generalny (2013–2019) i członek zarządu ENEDIS.

⁽³¹⁾ data.europa.eu: Portal Otwartych Danych UE.

⁽³²⁾ Sieć „Énergies de femmes” w EDF; women4energy.eu (innoenergy/EIT, pod kierownictwem Steinbeis 2i GmbH); ellesbougent.com; <http://www.interelles.com/colloques-interelles/actes-complets-du-colloque-2019>: wykład „LIA a-t-elle un sexe?”. [Czy sztuczna inteligencja ma płeć?]

⁽³³⁾ Program rozpoczął się w 2007 r.; udział studentek na kierunkach politechnicznych wzrósł z 30,6 % do 36 %. <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdf/raport-kobiety-na-politechnikach2019.pdf>.

Europejskim za pomocą „zespołów ds. energii w Europie”. We wszystkich państwach członkowskich podczas wprowadzania euro zespoły wolontariuszy, pod egidą lokalnych przedstawicielstw Komisji, rozmawiały z obywatelami o zmianach, jakie przyniesie ze sobą jedna waluta.

5.5.1. Podobnie „zespoły ds. energii w Europie” mogłyby rozmawiać ze studentkami, aby wyjaśnić, jak działają badania naukowe, technologie, dostawy, sieci transeuropejskie, ustalanie cen, systemy regulacyjne, rynki energii i jakie miejsce mogłyby zająć w tym przemyśle.

5.5.2. Zespoły te odpowiadałyby za promowanie i prezentowanie młodym kobietom w szkołach średnich i na uczelniach technicznych i inżynierskich ścieżek kariery. Powinny się składać z kobiet, które mogą pełnić rolę wzorów do naśladowania i wskazywać, że te ścieżki (stereotypowo kojarzone z mężczyznami) są dostępne dla kobiet.

5.5.3. Na poziomie zawodowym zespoły te mogłyby dzielić się najlepszymi praktykami i promować powiązania i wymiany z innymi sieciami i stowarzyszeniami w UE. Mężczyźni również mogliby być zaangażowani, zwłaszcza w zakresie mentoringu. Lecz kobiety miałyby większy wpływ jako wzór do naśladowania. Można by stworzyć europejską sieć kobiet, która byłaby częścią europejskiego projektu wyposażonego w fundusze, i stanowiłaby łącznik dla Europejskiego Kolegium STEM.

5.6. Na poziomie instytucji i organów europejskich konieczne byłoby przyspieszenie już zainicjowanego rozwoju poprzez zwiększenie udziału kobiet w celu osiągnięcia parytetu w organach regulacji energetyki⁽³⁴⁾.

Bruksela, dnia 18 września 2020 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽³⁴⁾ Opinia EKES-u „Strategia na rzecz równouprawnienia płci” (SOC/633), sprawozdawca: Giulia Barbucci, współsprawozdawca: Indre Vareikytė, lipiec 2020 r. (Dz.U. C 364 z 28.10.2020, s. 77).