



Implemented by

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



AWESK

SHOQATA E GRAVE NË SEKTORIN E ENERGJISË NË KOSOVË
ASSOCIATION OF WOMEN IN THE ENERGY SECTOR OF KOSOVO

Rodna raznolikost u energetskom sektoru Kosova

Maj 2022



RODNA RAZNOLIKOST U ENERGETSKOM SEKTORU KOSOVA

Odricanje od odgovornosti:

Ovaj dokument je podržan od strane Vlade Nemačke i sprovodi se preko Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Projekat za energetiku na Kosovu.

Stavovi i mišljenja izneseni u ovoj publikaciji su stavovi autora. Oni nemaju nameru da odražavaju mišljenja ili stavove GIZ-a.

SADRŽAJ

SKRAĆENICE	7
O AWESK-U	8
IZVRŠNI REZIME	9
UVOD	10
PREGLED	10
METODOLOGIJA	12
RODNA RAVNOPRAVNOST U ENERGETSKOM SEKTORU	13
RODNA RAVNOPRAVNOST U ENERGETSKOM SEKTORU UOPŠTENO	13
VLADINE POLITIKE O RODNOJ RAZNOLIKOSTI U ENERGETSKOM SEKTORU	14
RODNA RAVNOPRAVNOST U ENERGETSKOM SEKTORU KOSOVA	15
ULOGA ŽENA U RELEVANTNIM INSTITUCIJAMA U ENERGETSKOM SEKTORU NA KOSOVU	16
OBRAZOVANJE DEVOJČICA I ŽENA U STEM	25
VISOKOOBRAZOVNE PRILIKE NA KOSOVU	25
UKLJUČIVANJE ŽENA U PRIVATNOM SEKTORU	30
RODNA PERSPEKTIVA U ENERGIJI DOMAĆINSTVA	32
RODNI JAZOVI I PREPREKE	33
PRISTRASNOSTI I PREPREKE	33
DRUŠTVENA STIGMA I MAJČINSTVO	35
IZAZOVI ZA ŽENE U ENERGETSKOM SEKTORU	35
POVEĆANJE UČEŠĆA ŽENA U ENERGETSKOM SEKTORU – REŠAVANJE IZAZOVA	37
PREMOŠĆIVANJE RODNOG JAZA	38
SPONZORSTVA ZA RODNU RAZNOLIKOST U SEKTORU ENERGETIKE	39
PREPORUKE	42
ZAKLJUČAK	44
REFERENCE	45

SKRAĆENICE

ARR	Agencija za rodnu ravnopravnost
KEEA	Kosovska agencija za energetska efikasnost
AWESK	Udruženje žena u energetska sektoru na Kosovu
CP	Ugovorna strana
ECT	Ugovor o energetska zajednici
ECTS	Evropski sistem kreditiranja i transfera i akumulacije
EIGE	Evropski institut za rodnu ravnopravnost
RSE	Regulatorna služba za energetiku
EU	Evropska unija
FECE / FIEK	Fakultet elektrotehnike i računarstva
FME/FIM	Mašinski fakultet
GIZ	Nemačka agencija za razvoj i saradnju
KEDS	Kosovska kompanija za distribuciju električne energije
KEK	Kosovska energetska korporacija
KESCO	Kosovska kompanija za snabdevanje električnom energijom
KESS	Kosovska energetska sigurnost prilikom snabdevanja
KOSTT	Kosovski operater prenosa, sistema i tržišta
ARS	Anketa o radnoj snazi
MPŠRR	Ministarstvo poljoprivrede šumarstva i ruralnog razvoja
ME	Ministarstvo ekonomije
MESPI	Ministarstvo životne sredine, prostornog planiranja i infrastrukture
MFK	Milenijumska fondacija Kosovo
NVO	Nevladina organizacija
PV	Fotovoltažna
CES /QEQ	Centar za Energiju i Održivost
RIT/A.U.K	Ročester tehnološki institut
STEM	Nauka, tehnologija, inženjerstvo i matematika
UBT	Univerzitet za biznis i tehnologiju
UNDP	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
UP	Univerzitet u Prištini
US	Sjedinjene Američke Države
USAID	Agencija Sjedinjenih Američkih Država za međunarodni razvoj
VET	Stručno usavršavanje i obuka

O AWESK-U

U junu 2017. godine, pokrenut je AWESK (Udruženje žena u energetsom sektoru na Kosovu) kako bi se osnažile žene u energetsom sektoru kroz karijeru i profesionalni razvoj, umrežavanje i učešće u donošenju odluka, čime se doprinosi održivom ekonomskom rastu Kosova. Oko 170 članica Udruženja je ustanovilo strateške ciljeve, direktno odgovarajući na izazove sa kojima se žene suočavaju u sektoru i istovremeno služe kao platforma za promovisanje pristupanja i profesionalnog razvoja žena u energetsom sektoru.

AWESK je prva organizacija civilnog društva u zemlji koja se fokusira na rodna pitanja u energetsom sektoru.

Mi u AWESK-u radimo sa ženama i za žene. Naše Udruženje se zalaže za stvaranje pristupa i novih mogućnosti za unapređenje položaja žena u energetsom sektoru.

Identifikovali smo nekoliko ambicioznih ciljeva koje AWESK treba da postigne. Želimo da proširimo mogućnosti karijere za žene u sektoru, kroz obuku i umrežavanje; povećamo blagostanje i kvalitet života podizanjem svesti o energetskej efikasnosti i zaštiti životne sredine; i da žene i devojke imaju bolje šanse za zapošljavanje premošćivanjem jaza između energetike i obrazovanja.

Članstvo u AWESK-u je u stalnom porastu, a do danas imamo više od 170 aktivnih članica koje su visoko obučeni i obrazovani profesionalci. One dolaze iz širokog spektra profila, uključujući i inženjere iz IT sektora, pravne stručnjake, administratore, osoblje za ljudske resurse, marketing i komunikacije, kao i akademike iz inženjerstva i društvenih nauka.

Pristup koji smo do sada prihvatili je dvostran. AWESK je identifikovao i radi na jačanju položaja svojih članica, koje su žene u energetsom sektoru. Dobile su mentorstvo, umrežavanje, razvoj veština i razvoj karijere. U međuvremenu, Udruženje se obraća devojkaama širom zemlje kako bi se razgovaralo o energetsom sektoru kao prilici za karijeru. Istovremeno, AWESK radi na tome da se institucije osposobe da utvrde konkretne i realne akcije za osnaživanje žena u energetici, radi njihovih vrednosti i profesionalnog razvoja. Udruženje od svog osnivanja realizuje aktivnosti sa lokalnim institucijama, donatorskom zajednicom i obrazovnim sektorom. AWESK uporno radi na definisanju intervencija koje doprinose stvaranju inkluzivnog energetskeg sektora.

IZVRŠNI REZIME

Energetski sektor se tradicionalno smatra muškim sektorom i jedan je od sektora sa najmanje rodne raznolikosti. Da bismo dobili jasan pregled ovog pitanja, analizirali smo izazove, mogućnosti, prednosti sa kojima se suočavamo, ali smo takođe uživali u postizanju jednakih mogućnosti za prosperitet u profesionalnom aspektu za devojke i žene na Kosovu.

Udruženje je takođe krenulo u prikupljanje informacija o mogućnostima za obrazovanje i trenutnom statusu studenata, sektorskih institucija, čime je uspelo da opiše stanje u pogledu rodne raznolikosti.

Nalazi su nas usmerili ka zahtevu za poboljšanjem privlačnosti kroz brojne aktivnosti uzornih profesionalaca, pružajući jednake mogućnosti za zasluženje profesionalno napredovanje i uvažavanje njihovog doprinosa. Podrška i osnaživanje ovih žena treba da se kreće od pukog predstavljanja, preko njihovog angažmana, pa sve do njihovog prisustva na radnim mestima za donošenje odluka.

UVOD

Cilj ovog dokumenta je da predstavi trenutni pregled rodne ravnoteže u energetsom sektoru na Kosovu. Ovaj dokument je izradio AWESK (Udruženje žena u energetsom sektoru na Kosovu), uz podršku Nemačke agencije za razvoj i saradnju, GIZ Kosovo.

Svrha ovog dokumenta je da definiše status, dinamiku i perspektivu ženske radne snage u ovom sektoru, kroz lupu životnog ciklusa karijere žena, mogućnosti koje one uživaju i izazove sa kojima se suočavaju. Glavna svrha je pružanje konkretnih preporuka o tome kako povećati rodnu raznolikost.

U ovom dokumentu o poziciji ispitujemo tri glavne faze u karijeri žena u energetsom sektoru: usmeravanje žena u sektor, pružanje ženama dugoročnih prilika za karijeru i povećanje učešća žena u višem rukovodstvu. Kroz ovu studiju dajemo konkretne, delotvorne preporuke o tome kako se rodna raznolikost može poboljšati.

PREGLED

Energetika je jedna od ključnih komponenti ekonomskog razvoja. Kako globalni energetski sektor postaje čistiji i tehnološki napredniji, postoji jedan ključni element koji nedostaje: rodna raznolikost i jednakost. Republika Kosovo je ugovorna strana (CP) Sporazuma o Energetskoj zajednici (ECT), koji je postignut između Evropske unije (EU) i zemalja jugoistočne Evrope u cilju proširenja unutrašnjeg energetskeg tržišta EU ka jugoistočnoj Evropi i šire. Kao ugovorna strana, Kosovo je preuzelo nekoliko obaveza od ENCT-a za transponovanje i sprovođenje relevantnih direktiva i propisa EU (*acquis Communautaire*) za energetski sektor. Na sastanku održanom u oktobru 2011. godine, Savet ministara Energetske zajednice usvojio je Treći energetski paket, čime je utvrđen opšti rok za sprovođenje u 2015. godini. EnC donosi odluke, a prema Sporazumu o Energetskoj zajednici, treći energetski paket se smatra pravnom tekovinom o energetskoj zajednici, što podrazumeva da bi sve ugovorne strane, uključujući i Kosovo, morale da prenesu treći paket u svoje nacionalno zakonodavstvo¹.

Dakle, do jula 2016. godine, Kosovo je završilo proces transponovanja energetskeg zakonodavstva i usklađivanje sa zahtevima pravne tekovine o energetskoj zajednici. U skladu sa zakonima na snazi, izvršene su reforme u energetsom sektoru, uključujući i razdvajanje i privatizaciju javnih preduzeća u energetsom sektoru, uspostavljanje nezavisnih regulatornih tela i eliminisanje neodrživih subvencija energetskeg kompanijama. Prodom novih procesa i tehnologija, energetska tranzicija će takođe pružiti jedinstvenu priliku za rešavanje trenutne rodne neravnoteže u energetsom sektoru. Dok je rod sve više višedimenzionalan pojam, glavni fokus u energetsom sektoru trenutno je na muško-ženskom sastavu radne snage. Žene bi takođe trebalo da igraju vitalnu ulogu u tranziciji zelene energije kao odgovorni potrošači, posebno u domaćinstvima i preduzećima i donošenju odluka. Osnaživanje i liderstvo žena u energetsom sektoru moglo bi pomoći ubrzanju rasta ekonomije sa niskim udelom ugljenika promovisanjem čiste energije i efikasnije upotrebe energije i pomaganjem u borbi protiv energetskeg siromaštva. „Pravedna tranzicija“ bi takođe trebalo da uključi rodnu perspektivu kako bi se garantovale jednake mogućnosti i za muškarce i za žene u radnoj snazi. Žene češće rade u neformalnom

¹ Sporazum o osnivanju Energetske zajednice, 25. oktobar 2005, veb stranica Energetske zajednice

sektoru i suočavaju se sa značajnijim poteškoćama u pristupu energiji za svoje ekonomske aktivnosti. Prema Anketi o radnoj snazi na Kosovu 2020, stopa zaposlenosti je 28,4%. Najveća je zaposlenost muškaraca, 42,8%, dok je zaposlenost žena 14,1%. Žene su zaposlene uglavnom u obrazovanju, trgovini i zdravstvu sa 52,7%, dok su muškarci uglavnom zaposleni u trgovini, građevinarstvu i proizvodnji, sa 44,1%. Nezaposlenost je bila najveća među ženama sa 32,3%, u poređenju sa muškarcima sa 23,5%. Najveća stopa nezaposlenosti je u starosnoj grupi 15-24, sa 49,1%.

Prema rezultatima ARS, u 2020. neaktivna radna snaga je bila prilično visoka, sa 61,7%, sa posebnim fokusom na žene sa 79,2%, u poređenju sa muškarcima sa 44,0%². Energetski sektor ostaje sektor kojim uopšteno dominiraju muškarci, a posebno na Kosovu. Studija koju je sprovela Nathan Associates 2018. godine pokazala je da su samo 7 posto zaposlenih u energetskom sektoru žene³. Kako da izgradimo kanal za talente i liderstvo žena u energetskom sektoru?

Danas se tehnologija brzo menja i ova promena pomaže u širenju globalnog, multikulturalnog i timskog radnog okruženja. Ipak, brze promene takođe stvaraju poteškoće u obezbeđivanju smernica, izloženosti i mogućnosti koje su ključne za efikasno rešavanje trenutnih izazova na poslu ili pripremu budućih generacija za buduće rukovodeće funkcije. Postizanje univerzalnog pristupa energiji do 2030. godine, kako je planirano, putem čiste, obnovljive energije, može proizvesti trostruku dobit: ekonomsku (ulaganja i zapošljavanje u sektoru obnovljivih izvora), socijalnu (uključujući i osnaživanje žena i poboljšane uticaje na zdravlje) i ekološku (manje emisije i zagađenje).

Poboljšanje sposobnosti zemlje da obezbedi sigurnu, čistiju i pristupačnu energiju jedan je od glavnih prioriteta za najmlađu naciju u Evropi - Kosovo. Kosovska energetska preduzeća i institucije, kao što su KEK, KOSTT, RSE, KEDS, KESCO, Ministarstvo ekonomije i Ministarstvo životne sredine, prostornog planiranja i infrastrukture (MŽSPPI) imaju značajnu ulogu u modernizaciji elektroenergetskog sektora u zemlji.

Na osnovu podataka ankete o radnoj snazi za Evropsku uniju, nalazimo da je udeo žena u zapošljavanju u energetskim podsektorima prilično nizak, u poređenju sa ukupnom radnom snagom (46%) i drugim industrijskim podsektorima. Podsektor sa najslabijim rezultatima, a koji je takođe povezan sa energetikom, je onaj za eksploataciju uglja i lignita.⁴

Utvrđivanje i rešavanje nejednakosti, kao i dalje unapređenje osnaživanja žena i rodne ravnopravnosti od suštinskog je značaja za postizanje univerzalnog pristupa modernoj energiji, koji su takođe poznati kao temeljni ciljevi održivog razvoja (SDG 5, 7 i 8). Rodne uloge – društveno-kulturna očekivanja, ponašanja, odgovornosti i aktivnosti koje konstruiše društvo – određuju uloge i odnose žena i muškaraca kao dobavljača i korisnika energije, ali i njihovo učešće u energetskom tržištu rada i procesima donošenja odluka.

Ovo zahteva snažnu posvećenost vlada, industrije i drugih energetskih aktera u smislu poduzimanja mera za ubrzanje učešća žena.

2 <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-in-kosovo-2020>

3 Women Are Driving Change in Kosovo's Energy Sector, MCC November 23, 2020

4 Gender diversity in energy: hat we know and what we don't know,2020

METODOLOGIJA

Kako bismo identifikovali izazove sa kojima se žene suočavaju u energetsom sektoru (pristrasnosti i prepreke), ali i dobitke od povećanog učešća žena u zapošljavanju i liderskim ulogama i mogućnostima, uključili smo se u umrežavanje i razmenu sa relevantnim uključenim zainteresovanim stranama (vladine institucije, javna preduzeća energetskega sektora, proizvođači, međunarodni programi/organizacije, akademija i civilno društvo), organizovanjem radionice.

Na radionici su članice AWESK-a, predstavnici drugih organizacija koje se bave rodnom ravnopravnošću, kao i predstavnici različitih institucija, diskutovali i razmišljali o svojim idejama i doprinosima o tome kako rešiti prepreke u pogledu ravnopravne zastupljenosti žena u energetsom sektoru. Polazeći od takve diskusije sa relevantnim akterima uključenim u energetskega sektor, pokušali smo da premostimo rodnu inkluziju u energetsom sektoru, preduzimajući konkretne akcije. Diskusija je doprinela učvršćivanju ideje o podršci mladim devojkama u STEM predmetima u karijernoj orijentaciji, čineći sektor privlačnim za žene, preporučujući neophodna poboljšanja politike za rodnu ravnopravnost i ulogu žena u energetskega tranziciji, energetskega efikasnosti, obnovljivoj energiji i zaštiti životne sredine/klime na Kosovu, od strane svih uključenih aktera;

Prilikom izrade ovog dokumenta, kontaktirali smo druge relevantne institucije energetskega sektora kako bismo dobili potrebne informacije o trenutnoj situaciji u pogledu učešća žena u energetskega sektoru na Kosovu.

RODNA RAVNOPRAVNOST U ENERGETSKOM SEKTORU

RODNA RAVNOPRAVNOST U ENERGETSKOM SEKTORU UOPŠTENO

Energetski sektor je i dalje jedan od sektora sa najviše rodne neuravnoteženosti. Žene su i dalje nedovoljno zastupljene u sektoru. Još uvek postoje negativne percepcije o ženama koje ulaze u zanimanja povezana sa građevinarstvom, kao što su električari, instalateri mašinske opreme, građevinari, stolari, metalni radnici, itd., što im predstavlja prepreku u razmatranju zapošljavanja u takvim oblastima. Ove prepreke su dovele do toga da mnoge mlade žene i devojke budu neodlučne da studiraju STEM i naročito energetske smerove. Ipak, čini se da postoji pozitivna tranzicija u procesu. Broj zaposlenih žena u energetsom sektoru se postepeno povećavao, što dokazuje da se žene savršeno uklapaju u energetski sektor.

Međutim, u savremenom svetu rodna neravnopravnost ostaje fenomen koji se tipično javlja u različitim organizacijama, posebno u energetsom sektoru. U svetu je udeo žena u radnoj snazi između 2019. i 2020. smanjen za 3% (sa 51 na 48%), žene troše tri puta više vremena na neplaćenu brigu o deci i druge poslove u kući u odnosu na muškarce. Ovaj procenat će verovatno biti povećan tokom pandemije COVID-19 zbog zatvaranja škola, izolacije starijih i povećanja broja bolesnih članova porodice. Kao rezultat toga, globalno bogatstvo se smanjilo za 172 biliona dolara, a bogatstvo ljudskog kapitala smanjeno je za oko petinu širom sveta.

Evropske zemlje počele su da usvajaju zakonske akte o jednakim pravima žena i muškaraca 1970-ih godina. Prvi akt o ovom pitanju je Zakon o jednakim pravima žena i muškaraca, usvojen u Švedskoj 1972. godine. Druge zemlje koje su usvojile slične pravne akte bile su Norveška (1978), Danska (1978), Francuska (2000) i Nemačka (2001). Od 1970-ih, došlo je do značajnog napretka u zakonskom poboljšanju rodne ravnopravnosti, pri čemu su se ženska prava sada povećala na dve trećine muških prava (Svetska banka 2020). Indeks koji meri pravnu podršku životnom ciklusu žena od početka do penzionisanja pokazuje da postoji značajan porast nivoa pravne podrške za žene u svim grupama sveta. Međutim, samo osam zemalja (Švedska, Luksemburg, Letonija, Island, Francuska, Danska, Kanada i Belgija) dostiglo je maksimalnu ocenu od 100 bodova. Situacija se menja, ali neravnomerno, što samo povećava zahtev za obraćanjem pažnje na rodni faktor u razvoju politike, posebno u energetsom sektoru. Uticaj industrije značajno određuje prisustvo žena u radnoj snazi, uključujući i različite pozicije u kompanijama. Ako se zapošljavanje žena bazira na stereotipima o određenim pozicijama kao povoljnim za žene, to može smanjiti mogućnost postizanja rodne ravnopravnosti u svim oblastima zapošljavanja.

Posebno je to uočljivo u energetsom sektoru, gde su na svakom nivou strukture kompanije žene manje zastupljene nego u drugim delatnostima.⁵

Mnoge žene su počele da pronalaze svoje mesto u dizajnu, istraživanju, savetovanju, koordinaciji i nadzoru. Kako žene uspevaju da prežive „cevovod koji curi“, sve ih više privlači da svoje znanje primenjuju u kompanijama energetsog sektora, ministarstvima i drugim organizacijama vezanim za ovaj sektor. To je evidentno u celom sektoru, a kao jedan od njih možemo spomenuti sektor OIE, verovatno najvažniji za tranziciju zelene energije. Međutim, prema nedavnoj studiji IRENA, žene drže samo 32% radnih mesta u obnovljivim izvorima energije i samo 22% poslova u sektoru nafte i gasa, a

5 Rodna ravnopravnost u energetsom sektoru: analiza i osnaživanje, 2021

45% tih poslova je administrativne prirode. Uprkos tome što čine 48% globalne radne snage – žene čine samo 22% konvencionalnog energetskeg sektora. Na nivoima upravljanja, brojke su još niže. Prepreke sa kojima se žene suočavaju u energetskeg sektoru slične su onima sa kojima se suočavaju drugde u privredi. Međutim, izazovi energetskeg sektora su hitniji jer industrija prolazi kroz proces transformacije; tranzicija čiste energije će zahtevati usvajanje inovativnih rešenja i poslovnih modela, ali i veće učešće različitih grupa talenata. IRENA procenjuje da bi se broj radnih mesta u obnovljivim izvorima mogao povećati sa 10,3 miliona u 2017. na skoro 29 miliona u 2050. godini. Energetska efikasnost je još jedan sektor koji ima značajnu snagu u otvaranju radnih mesta. Na osnovu do sada objavljenih projekcija, mogao bi ostvariti ekvivalent od 1,8 miliona radnih mesta sa punim radnim vremenom između 2021. i 2023. godine, od čega bi skoro dve trećine bilo u sektoru građevinarstva, 16% u industriji i 20% u transportu. Na osnovu do sada objavljenih najava, preko 80% efikasnih radnih mesta je predodređeno za otvaranje u Evropi, gde je dodeljeno najviše stimulativnih sredstava⁶.

Globalna energetska tranzicija koja je u toku nudi priliku za otvaranje novih radnih mesta i preoblikovanje svih aspekata proizvodnje i distribucije energije. Stoga je neophodno učešće svih bez predrasuda o rodu ili etničkoj pripadnosti.

Rodna ravnopravnost u energetskeg sektoru u regionu je prilično ista kao i na Kosovu. U Severnoj Makedoniji 14,5% žena radi na snabdevanju strujom, gasom, parom i klimatizacijom⁷. U Crnoj Gori žene čine 20,7% snabdevanja električnom energijom i gasom⁸; U Albaniji, veza između rodne ravnopravnosti i energetskeg sektora nije dovoljno istražena. U Srbiji samo 34% stručnjaka u energetskeg sektoru čine žene⁹.

Iako još uvek postoje mnogi izazovi u pogledu mogućnosti i prednosti uključivanja žena u energetskeg sektor, različite studije pokazuju da postoji pozitivna promena u tom pogledu. To daje nadu da će budućnost biti svetlija i da ćemo imati više žena koje će biti deo ovog sektora.

VLADINE POLITIKE O RODNOJ RAZNOLIKOSTI U ENERGETSKOM SEKTORU

Zakon o rodnoj ravnopravnosti (ZRR 2015) definiše da postoji nejednaka zastupljenost kada je učešće ili zastupljenost jednog roda niža od pedeset posto (50%) u bilo kojem entitetu ili nivou donosioca odluka u političkom i javnom životu. ZRR takođe predviđa različite mere za sprečavanje rodne diskriminacije i obezbeđivanje rodne ravnopravnosti, kao što su: kvote za postizanje jednake zastupljenosti; programi podrške za povećanje učešća u odlučivanju i javnom životu; i preferencijalni tretman pri zapošljavanju i napredovanju. Zakon takođe propisuje da je ROB obavezan za sve budžetske organizacije. Njime se predviđa osnivanje Agencije za rodnu ravnopravnost (ARR) pri Kabinetu premijera, kao i imenovanje službenika za rodnu ravnopravnost (SRR) u svim opštinama, ministarstvima i institucijama na centralnom nivou. ARR je odgovorna za promovisanje, podršku i koordinaciju sprovođenja i reforme ZRR, kao i za pružanje analize o rodnoj ravnopravnosti na Kosovu i podizanje svesti.

6 Energetska efikasnost 2020, IEA

7 Makedonski POKAZATELJI RODNIH PITANJA I KLIMATSKIH PROMENA, novembar 2020

8 Žene i klimatske promene u Crnoj Gori – UNDP, 2018

9 Žene u održivoj energiji, klimatskim promenama i zaštiti životne sredine – LIDERSTVO ZA PROMENU

Nažalost, sprovođenje ovog zakona predstavljalo je izazov na Kosovu. U energetsom sektoru Kosova, usvajanje i sprovođenje politike rodne ravnopravnosti je do sada bilo veoma sporo. Nedostaju formalni dokazi o tome da li se ovaj proces prevodi u dokumenta politike, pravne okvire, strategije ili energetske programe.

Primarni zakoni relevantni za energetske sektor¹⁰ su:

- Zakon o energetici, br. 05/L-081 od jula 2016. godine;
- Zakon o toplotnoj energiji, br. 05/L-052 od decembra 2015;
- Zakon o energetsom regulatoru br. 05/L-084 od jula 2016;
- Zakon o električnoj energiji br. 05/L-085 od jula 2016. godine;
- Zakon o energetske karakteristika zgrada, br. 05/L-101 od decembra 2016;
- Zakon o energetske efikasnosti br. 06/L-079 od decembra 2018;

Glavni orijentacioni dokument politike je Energetska strategija Kosova 2017-2026. Nijedan od ovih kosovskih zakona, politika ili strategija u energetsom sektoru nije rodno osetljiv, uprkos pozivu EU za uvođenje rodne ravnopravnosti u energetske sektor i u skladu sa kosovskim Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (ZRR) kao preduslova za proces pristupanja EU. Nedostaju konsolidovani podaci o uključenosti žena u energetske sektor prema njihovim specifičnim zanimanjima u odgovarajućim energetske institucijama, agencijama, kompanijama.

U novembru 2020. godine, šest zemalja zapadnog Balkana (Albanija, Bosna i Hercegovina, Kosovo, Crna Gora, Severna Makedonija i Srbija) potpisale su Sofijsku deklaraciju, u kojoj su se politički obavezale na podsticanje dekarbonizacije energetske sektora.¹¹ U skladu sa takvom posvećenošću, Kosovo priprema novu energetske strategiju 2022-2031, Nacionalni energetske i klimatske plan i revidira svoje paket zakona kako bi ispunilo ciljeve EU. Cilj je ostvariti energetske prelazak na OIE i istovremeno osigurati snabdevanje energijom po pristupačnim cenama. Ova tranzicija mora biti praćena poboljšanjem energetske efikasnosti i prelaskom na pametnu mrežu. Stoga je, gledajući novu Energetske strategiju i Nacionalni energetske i klimatske plan, neophodna koordinacija gore navedenih zainteresovanih strana radi uspešnog sprovođenja procesa dekarbonizacije. Takođe, relevantnost rodno odgovornih okvira energetske sektora je u uzimanju u obzir različitih socio-kulturnih iskustava, kao i potreba i prioriteta žena i muškaraca, kako bi se prevazišle rodne predrasude i integrisale akcije za promovisanje rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena.

RODNA RAVNOPRAVNOST U ENERGETSKOM SEKTORU KOSOVA

Kosovski energetske sektor je ispunjen sveprisutnim rodni nejednakostima i jazovima koji se protežu kroz pristup energiji, tržište rada, obrazovanje u vezi sa energijom i donošenje odluka unutar sektora.

Energetske sektor Kosova je bio predmet prilično ograničenog ili nikakvog pregleda rodne perspektive u zakonima i politikama na nacionalnom nivou. Započete su i neke rodne analize kao što su:

¹⁰ Energetske zakoni: Službeni glasnik, preuzeto sa: <https://gzk.rks-gov.net/Default.aspx?index=1&index=1>

¹¹ Evropski zeleni dogovor, preuzeto sa: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

- *Repower* rodna analiza u energetsom sektoru.
- MCC socijalna i rodna integracija, koji uključuje Plan za povećanje mogućnosti zapošljavanja žena u energetsom sektoru.

Rodna analiza na Kosovu navodi da ne postoji dovoljna rodna analiza i pouzdani rodno razvrstani podaci koji se odnose na sektor na Kosovu. Ovo uključuje nedovoljnu rodnu analizu u vezi sa upotrebom energije. Ni javna kompanija za centralno grejanje, Termokos, ni Kosovske službe za distribuciju energije (KEDS) ne vode podatke razvrstane po rodu o plaćenim računima ili primljenim žalbama. Žene su obično nedovoljno zastupljene u ovom sektoru.

Jedan od razloga za slabo učešće žena u energetsom sektoru Kosova može biti taj što stanovništvo ne razume šta znači „energetski sektor“ i koje vrste radnih mesta (osim u rudarstvu ili elektranama) mogu biti dostupne¹². Iako postoji gruba procena da manje od 10% radne snage u energetsom sektoru čine žene, nedostaju raščlanjeni podaci o procentu žena angažovanih u energetsom sektoru, u smislu pozicija koje se nalaze u njihovim odgovarajućim energetsom institucijama¹³.

Prema poslednjem dokumentu o politici koji je objavio Sekretarijat, ukupne stope zaposlenosti žena su ispod proseka EU u svim jugoistočnim zemljama koje nisu članice EU, a posebno su niske na Kosovu i u Bosni i Hercegovini¹⁴.

Niska zastupljenost žena u energetsom sektoru na Kosovu može se pripisati manjem broju žena koje diplomiraju u tehničkim oblastima, što bi im omogućilo da nastave karijeru u sektoru. Međutim, snažan razlog za mali broj žena u energetsom sektoru, pored globalno priznatih rodni podela u radu, odnosi se i na nedostatak institucionalne podrške ženama.

ULOGA ŽENA U RELEVANTNIM INSTITUCIJAMA U ENERGETSKOM SEKTORU NA KOSOVU

Energetski sektor Kosova smatra se jednim od sektora sa najvećim potencijalom za razvoj. Glavne institucije odgovorne za upravljanje energetsom sektorom na Kosovu su: Ministarstvo ekonomije (ME) i Regulatorna služba za energiju (RSE). Važne odgovornosti takođe imaju Ministarstvo životne sredine, prostornog planiranja i infrastrukture (MŽSPPI). Pored vladinih institucija, postoje i kompanije sa velikim uticajem u energetsom sektoru, kao što su Kosovska energetska korporacija (KEK), Operator prenosa, sistema i tržišta (KOSTT), Kosovska kompanija za distribuciju i snabdevanje električnom energijom (KEDS/KESCO) i dve kompanije za daljinsko grejanje: TERMOKOS i GT Đakovica.

U nastavku je dat pregled po institucijama, sa brojem zaposlenih žena i dodatnim informacijama o profilu zaposlenih žena.

Tabele i grafikoni prikazuju podatke koji se prikupljaju u institucijama energetsom sektora. Podaci pokazuju rodno zasnovan odnos.

12 Evaluation of the repower activity and energy sector assessment konačni izveštaj 2018

13 Assessment of PV Generators in Kosovo 2021

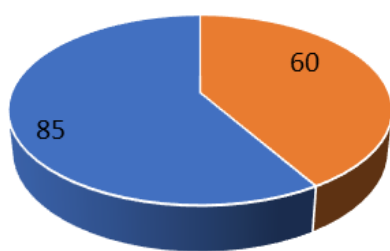
14 DOKUMENT POLITIKE Sekretarijata Energetske zajednice o prikupljanju rodno razvrstanih podataka u sektoru energetike, 2022.

Ministarstvo ekonomije Republike Kosovo je odgovorno za donošenje i sprovođenje politika za podsticanje ekonomskog rasta i stabilnosti, omogućavanje razvoja lokalnog poslovanja, podsticanje ekonomske saradnje radi privlačenja stranih investicija, obezbeđivanje konkurentnosti i stabilnog tržišta, obezbeđivanje održivog i perspektivnog razvoja energetske i rudarske resursa, obezbeđivanje razvoja telekomunikacionih i informacionih tehnologija i obezbeđivanje efikasnosti u upravljanju javnim preduzećima. U Republici Kosovo energetske sektorom upravlja Ministarstvo ekonomije. Tu radi službenica za rodnu ravnopravnost i obuku koja pokriva pitanja rodne ravnopravnosti u okviru Ministarstva. Do sada nije bila uključena u radne grupe u okviru Ministarstva ekonomije kako bi dala svoj doprinos u smislu rodne uključenosti u strategije i zakonodavstvo energetske sektora. Uz podršku Koordinacionog sekretarijata Vlade, službenica za rodnu ravnopravnost će ubuduće biti deo svake radne grupe za izradu zakona i strategija za relevantne sektore. Od nje se takođe traži da stalno izveštava Agenciju za rodnu ravnopravnost/Kabinet premijera.

Ukupan broj zaposlenih je 145. Ministarstvo vodi žena ministar ekonomije. Na vodećim pozicijama je 24 muškaraca i 10 žena. Odeljenje za energetiku ima 17 zaposlenih, od čega 11 muškaraca i 6 žena. Na rukovodećim pozicijama nema žena.

U okviru Ministarstva ekonomije postoji Kosovska **Agencija za energetske efikasnost – KEEA**, koji je centralni organ državne uprave nadležan za razvoj i sprovođenje politika energetske efikasnosti. Prema Zakonu o energetske efikasnosti, KEEA je odgovorna za upravljanje celokupnom šemom energetske revizije, što je dalje definisano podzakonskim aktima o energetske revizorima i energetske reviziji. KEEA razvija programe za pružanje informacija o prednostima upravljanja energijom i podsticanje malih i srednjih preduzeća da se podvrgnu energetske revizijama, i da zatim sprovedu preporuke iz tih revizija.

U cilju podrške donatorskim projektima u EE za javni sektor u 2010. godini, obučeno je 52 kandidata uključujući i samo 13 žena (koje su već bile zaposlene u sektoru energetske/ekologije).



■ Women ■ Men

Grafikon 1. Rodna struktura u ME

Ministarstvo životne sredine, prostornog planiranja i infrastrukture odgovorno je za razvoj politika/strategija u oblasti energetske efikasnosti u zgradama; izradu i sprovođenje opšteg zakonodavstva o upravljanju u oblasti životne sredine, voda, prostornog planiranja stanovanja i izgradnje. Za obavljanje svog mandata Ministarstvo je formiralo odeljenja, zavode i Agenciju za zaštitu životne sredine.

Među ostalim odgovornostima MŽSPPI-a, veoma je važno spomenuti razvoj politika i strategija u vezi sa implementacijom Direktive EU o energetske performansama zgrada. Kako je sektor građevinarstva

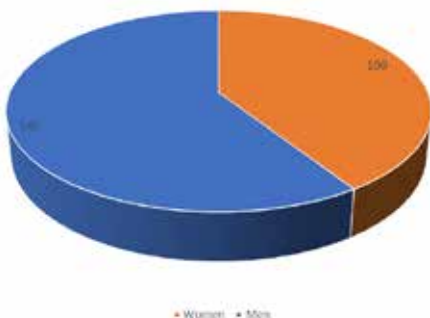
deo nadležnosti ovog ministarstva, ušteda energije će posebno imati veliki potencijal doprinoseći značaju MŽSPPI-a u energetske sektoru.

Ministarstvo ima službenika za rodnu ravnopravnost.

Ministarstvo je u decembru 2017. godine objavilo dokument pod nazivom „Institucionalne rodne analize“.

Ova rodna analiza je sprovedena u bliskoj saradnji sa Ministarstvom životne sredine i prostornog planiranja (MŽSPP u to vreme) kao deo Kosovskog programa za životnu sredinu (KEP), finansiranog od strane Švedske agencije za međunarodni razvoj za razvoj i saradnju (SIDA). Dokument ispituje rodnu ravnopravnost u okviru MŽSPP i daje preporuke za jačanje operacija za unapređenje i promovisanje rodne ravnopravnosti u okviru Ministarstva.

Ukupan broj zaposlenih je 245. U MŽSPPI-u visoke funkcije obavlja 16 žena i 30 muškaraca. U nastavku je grafikom sa rodnom strukturom u MŽSPPI.



Grafikon 2. Rodna struktura u MŽSPPI

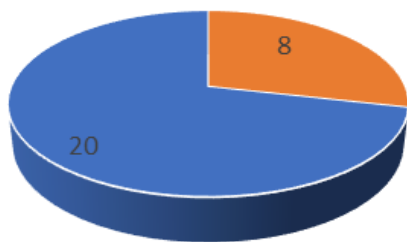
RSE - Regulatorna služba za energiju - Je nezavisno telo, sa obavezom da reguliše aktivnosti u energetske sektoru na Kosovu, uključujući i električnu energiju, daljinsko grejanje i gas, u skladu sa obavezama koje proizilaze iz Ugovora o Energetskoj zajednici, potpisanog od strane Evropske unije i devet partnera iz jugoistočne Evrope u Atini, oktobra 2005. godine, za uspostavljanje pravnog okvira za integrisano energetske tržište. RSE ima ovlašćenje da izdaje dozvole i nadgleda ih, da usvaja tarife, da nameće obaveze u vezi sa snabdevanjem stanovništva. RSE donosi transparentne i otvorene kriterijume za izdavanje dozvola energetske preduzećima i odgovorna je za stvaranje regulatornog okvira za nediskriminatorno funkcionisanje tržišta energije. Procenat žena među zaposlenima je 28% .

Samo jedna je žena od 5 članova u Upravnom odboru RSE, a jedna žena je na čelu administrativne jedinice.

RSE je deo NARUC programa pod nazivom Unapređenje žena lidera u energetske sektoru (AWLE), osnovanog u novembru 2020. Dve učesnice (obe žene) iz RSE su pohađale program do kraja decembra 2021.

U drugom poglavlju programa, koje uključuje rukovodeći nivo, još dvoje učesnika (jedna žena i jedan muškarac) pohađaju program koji je planiran da bude završen do kraja 2022. godine.

Organizaciona struktura RSE ne uključuje nijednog službenika za rodnu ravnopravnost.



■ Women ■ Men

Grafikon 3. Rodna struktura u RSE

KOSTT A.D. je Operator prenosa, sistema i tržišta električne energije Republike Kosovo, javno preduzeće, sa 100% akcija u vlasništvu Republike Kosovo. Misija Kompanije je siguran i pouzdan rad prenosnog sistema, garantujući sigurnost snabdevanja, kao i efikasan rad tržišta električne energije zasnovanog na principima transparentnosti i nediskriminacije, kao podrška ekonomskom i društvenom razvoju Republike. Kosova.

Izborni proces za članove odbora KOSTT-a pokazao je potrebu za odvojenim glasačkim kutijama za ženske i muške kandidate. Od tada, izbor članova odbora javnih preduzeća uzima u obzir ovu rodnu raznolikost i uključivanje žena u odbore direktora. Dva od 6 članova u Upravnom odboru KOSTT-a su žene.

Zastupljenost na osnovu roda u KOSTT-u, predstavljajući više pozicije za donošenje odluka prikazana je u tabeli ispod:

Tabela 1: Broj žena na pozicijama odlučivanja u KOSTT-u

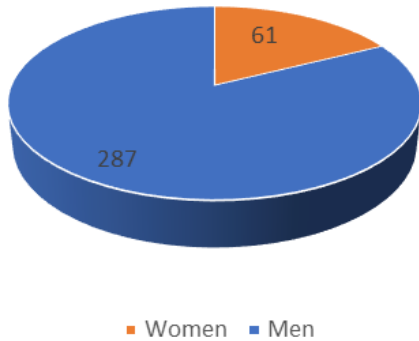
Upravni odbor	Zamenik sekretara kompanije	Savetnik	Šef odeljenja	Rukovodilac izvršne službe	Rukovodioci
2	1	1	1	1	16

Kako bi nastavio da gradi na svojim pozitivnim naporima u pogledu rodne ravnopravnosti na radnom mestu, KOSTT radi sa USAID-om, kroz program *Engendering Utilities*, od 2018. godine, na proceni i identifikaciji intervencija sa visokim uticajem koje mogu poboljšati rodnu ravnopravnost u organizaciji. Kroz *Engendering Utilities*, USAID pruža prilagođeno obučavanje osoblju KOSTT-a o rodnoj ravnopravnosti i najboljim poslovnim praksama, dok odabrano osoblje kompanije pohađa 12-mesečni program izvršnog rukovodstva za rodnu ravnopravnost (GEELP), u saradnji sa Univerzitetom Džordžtaun

Uz podršku USAID-a, KOSTT je napravio značajan napredak ka rodnoj ravnopravnosti na radnom mestu, pokrenuvši politiku rodne ravnopravnosti i navodeći je kao jedan od svojih 15 poslovnih ciljeva, kao i politike „seksualnog uznemiravanja“ i „rodne ravnopravnosti“. Promene su se proširile na inkluzivnije prakse zapošljavanja. Dodavanje „žene se podstiču da se prijave“ u sve oglase za posao dovelo je do povećanja broja prijava žena za tehničke pozicije. Do danas, KOSTT razmatra rodnu ravnopravnost u Odeljenju za ljudske resurse i nije imenovao nijednog službenika na ovu poziciju¹⁵.

15 <https://www.usaid.gov/engendering-industries/partners/kostt-kosovo>

Ideja za osnivanje AWESK-a je prvi put predstavljena na radionici koju je organizovao *Repower Kosovo* 2016. godine, a kontakt osoba koja predstavlja KOSTT u programu *m-circle* je jedan od osnivača i služi kao prvi izvršni direktor Organizacije.



Grafikon 4. Rodna struktura u KOSTT

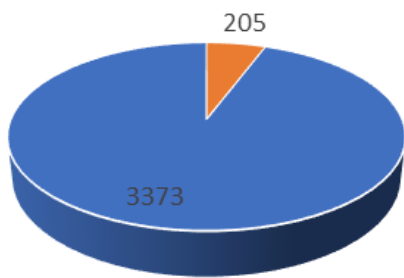
Kosovska energetska korporacija - KEK je jedina elektroprivredna korporacija u Republici Kosovo. KEK je vertikalno integrisan i pravno je osnovan 2005. godine. KEK je fokusiran na proizvodnju energije iz uglja, sa električnom energijom koja se snabdeva iz termoelektrana na Kosovu. Do kasnih 1990-ih, osnovna delatnost Korporacije postala je proizvodnja uglja i energije na Kosovu, kroz dva površinska rudnika uglja Miraš i Belačevac, i dve elektrane, Kosovo A i Kosovo B.

Misija KEK-a je da obezbedi održivu proizvodnju električne energije, budući da je najveći proizvođač na Kosovu, snoseći troškove za očuvanje finansijske održivosti i razvoja, unapređenje uslova za životnu sredinu, bezbednost i zdravlje, efikasno održavanje imovine kompanije, kao i transparentnost, profesionalno i etičko ponašanje.

Dve žene od 6 članova su izabrane u Upravni odbor KEK-a. Samo 10% viših pozicija u KEK-u zauzimaju žene. Te pozicije su prikazane u tabeli 4. Kao i druga preduzeća u energetskom sektoru, KEK nema službenika za rodnu ravnopravnost.

Tabela 2: Broj žena na pozicijama odlučivanja u KEK-u

Upravni odbor	Finansijski direktor UD	Direktor TIK	Šef računovodstva	Interna revizija	Administrator sistema UD	Direktor kadrovske službe	Načelnik pravne službe,	Šef nabavki UD	Šef server-ske infrastrukture	Šef za tarife i regulatorna pitanja
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



■ Women ■ Men

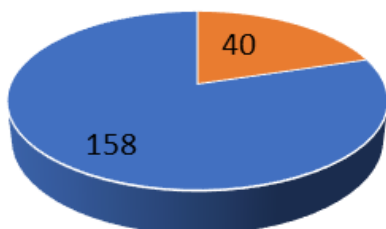
Grafikon 5. Rodna struktura u KEK-u

Toplana Termokos je lokalni snabdevač daljinskim grejanjem (DG) u Prištini. Osnovana je 1970. godine kao kompanija za daljinsko grejanje. 1974. godine Termokos se pridružio Javnom stambenom preduzeću Priština. Od 2006. godine posluje kao javno preduzeće GT „Termokos“ a.d. Od juna 2008. godine radi pod nadzorom opštine Priština. Termokos je odgovoran za rad i održavanje kotlova i primarne mreže do izmenjivača toplote u podstanicama. Termokos je u obavezi da distribuira toplu vodu sa dovoljnim parametrima do izmenjivača toplote podstanice. Sa početkom grejne sezone 2014/2015, Termokos je bio deo projekta kogeneracije koji koristi paru iz TE Kosovo B za grejanje. Toplana Termokos se sastoji od kotlova na mazut, ukupne instalirane snage 120 MWth i manje jedinice sa kapacitetom od 14 MWth. Povezivanje stanice za ekstrakciju toplotne energije iz blokova B1 i B2 TE Kosovo B je ovom kapacitetu dodalo instalirani kapacitet kogeneracije od 140 MWth.

Upravni odbor u Termokosu nije rodno raznolik jer su svi direktori muškarcima. Nemaju službenika za rodnu ravnopravnost.

Tabela 3: Broj žena na pozicijama odlučivanja u Termokosu

Sekretar kompanije	Interna revizija	Šef kadrovske službe	Šef Jedinice za naplatu	Šef odeljenja za potrošače	Šef arhive
1	1	1	1	1	1



■ Women ■ Men

Grafikon 6. Rodna struktura u Termokosu

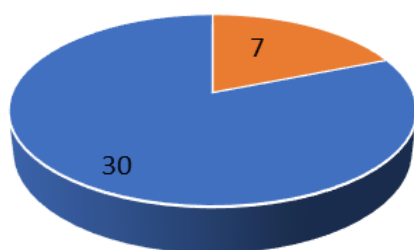
Gradska toplana Đakovica a.d. je javno preduzeće koje se bavi grejanjem kako u komercijalnom tako i u sektoru domaćinstava. Osnovano je 1981. godine za potrebe stambenog i komunalnog grejanja. Proizvodnju toplotne energije za daljinsko grejanje čine dva kotla snage 38,6 MW, kotao VKLM snage 18,6 MW, proizveden 1981. godine, i kotao VKLM snage 20 MW, proizveden 1994. godine.

Nova toplana na biomasu koja je nedavno izgrađena u gradu Đakovici (projekat finansiran od EU) opremljena je sa dve jedinice za proizvodnju toplotne energije instaliranog kapaciteta 2 x 5,5 MW_{th}, i kogeneracijska jedinica kapaciteta proizvodnje toplotne energije od 4 MW_{th} i proizvodni kapacitet električne energije od 1,12 MW_{el}. Ukupno, nova toplana GT Đakovica ima ukupan instalirani toplotni kapacitet proizvodnje toplotne energije od 15 MW_{th}.

Ova kompanija ima ukupno 37 zaposlenih. Tri žene imaju visoke pozicije u takvoj strukturi. Kompanija ne zapošljava službenika za rodnu ravnopravnost, niti održava bilo kakve podatke o rodu ili društvenom statusu kupaca.

Tabela 4: Broj žena na pozicijama za donošenje odluka u GT Đakovica

Zamenik izvršnog direktora	Zamenik šefa finansijske službe	Sekretar kompanije
1	1	1



■ Women ■ Men

Grafikon 7. Rodna struktura u GT Đakovica

Usluge distribucije električne energije na Kosovu a.d. (KEDS), u vlasništvu turskih kompanija Çalik Holding i Limak, počela je sa radom 8. maja 2013. godine. Na osnovu licenci Regulatorne kancelarije za energiju, KEDS ima ekskluzivno pravo distribucije električne energije na celoj teritoriji Kosova. KEDS a.d. je kompanija koja ima skoro 2000 zaposlenih, koji su posvećeni pružanju korisnih rezultata, kako bi osigurali da naša kompanija ostane lider u energetskej industriji na Kosovu i šire. KEDS distribuira električnu energiju do krajnjeg kupca, upravlja i održava terensku imovinu. KEDS obuhvata sve srednjenaponske, niskonaponske dalekovode i relevantne trafostanice sa pratećim objektima.

KEDS je prvi i jedini subjekt u energetskej sektoru Kosova koji je potpisao principe Ujedinjenih nacija za osnaživanje žena u poslovanju poznate kao WEPS – Principi osnaživanja žena.

Nakon potpisivanja ovih principa, KEDS se obavezao da će sve te principe primeniti u praksi, osnažujući žene koje rade za njih, a zatim i one u zajednici. Ovo jača njihovo uverenje da postavljanje žena na pozicije odlučivanja, kao i na rukovodeće nivoe, donosi mnoge prednosti kompaniji i društvu.

Oni to uzimaju u obzir prilikom organizovanja različitih programa i obuka u koje stalno uključuju teme koje se bave rodnim aspektom. Ove aktivnosti i kampanje su uvek vidljive u njihovim publikacijama.

Nedavno su najavili novi program u okviru programa KEDS akademije „Devojke u tehnologiji-Girls TECH“.

Broj odabranih devojaka biće 15 i svaka od učenica srednje stručne škole, informatički smer i gimnazije 12. razreda, koja poseduje osnovne veštine u korišćenju informacionih tehnologija, kao i dobar uspeh u prethodnoj godini, može postati deo ovog programa.

KEDS akademija osnovana je 2013. godine i nudi interaktivnu obuku za studente visokoškolskih institucija i za studente srednjih tehničkih škola na Kosovu.

Do sada je oko 500 učenika (dečaka i devojčica) prošlo teorijsku i praktičnu obuku i bili su angažovani u različitim odeljenjima kompanije, uključujući i terenske aktivnosti i sticali su znanja o energetskim sredstvima.

Cilj KEDS akademije je da pripremi stručni kadar, kako bi pomogao studentima da postanu uspešni lideri sutrašnjice.

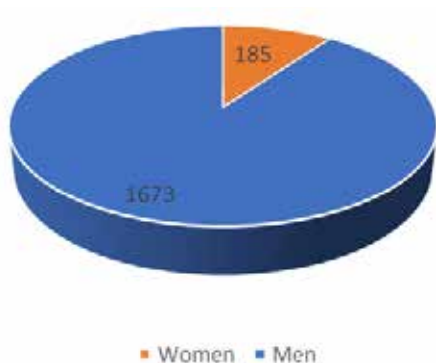
Akademija nudi akreditovane (12 ECTS kredita) programe studentima visokog obrazovanja i druge interaktivne programe za učenike srednjih škola u srednjim tehničkim školama na Kosovu sa ciljem smanjenja broja nezaposlenih nuđenjem zapošljavanja u KEDS-u i/ili znanja u zapošljavanju u drugim sličnim kompanijama.

Od osnivanja do danas broj devojaka koje su učestvovala u KEDS akademiji je ukupno 82 i njih 53 su zaposlene.

U poslednjoj generaciji KEDS akademije 2022. godine bilo je 10 devojčica i 11 dečaka, studenata sa javnog univerziteta “Hasan Priština”.

Tabela 5: Broj žena na vodećim pozicijama u KEDS-u

Izvršni odbor	Direktori odeljenja	Rukovodioci	Šefovi jedinica
2	5	11	9



Grafikon 8. Rodna struktura u KEDS-u

KESCO - Kosovska kompanija za snabdevanje električnom energijom, osnovana u januaru 2015. godine od strane konzorcijuma *Limak-Çalik*, je kompanija koja nosi epitet javnog snabdevača električnom energijom u Republici Kosovo.

Kompanija ima oko 600.000 potrošača, dok je preko 200 zaposlenih posvećeno pružanju najboljih usluga, sigurnosti i pristupačnosti svima.

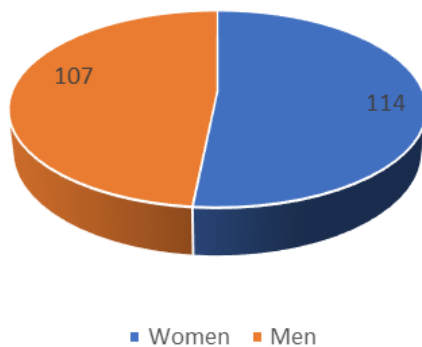
Kao inovativna i ažurna kompanija (u koraku s vremenom), usluge su prilagođene potražnji. Distribuirane po celoj zemlji, usluge su lako dostupne svim korisnicima bez razlike.

KESCO broji ukupno 38 blagajni koje služe za plaćanje i druge usluge. Kompanija takođe nudi usluge elektronskog plaćanja i poseduje Call centar, opremljen najsavremenijom tehnologijom koja je dostupna 24/7 za sve korisnike.

Uprkos cilju obezbeđivanja održivog snabdevanja električnom energijom, KESCO je najbolji primer kompanija u energetskom sektoru Kosova koje pomažu u osnaživanju uloge žena u društvu, na radnom mestu i čine ih ključnim delom u donošenju odluka. Dok 50% zaposlenih u KESCO-u čine žene, 90% žena zauzima vodeće pozicije u kompaniji. Na osnovu ovih činjenica KESCO je vodeća kompanija u zemlji koja se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti.

Tabela 6: Broj žena na vodećim pozicijama u KESCO-u

Izvršni odbor	Direktori odeljenja	Rukovodioci	Šefovi jedinica
2	4	3	11



Grafikon 9. Rodna struktura u KESCO-u

Napomena: Izvršni odbor je isti za KEDS i za KESCO

OBRAZOVANJE DEVOJČICA I ŽENA U STEM

Rodna podela rada u privatnoj i javnoj sferi, kao što je veći teret i očekivanja koja se stavljaju pred devojčice i žene u aktivnostima brige (kućni rad, briga o deci, briga o starijima), ukrštaju se sa visokim nivoom siromaštva i nedostatkom infrastrukturne osnove. Jednak procenat muških i ženskih studenata pohađa najveći javni univerzitet (Univerzitet u Prištini) i više studentkinja diplomira na bačelor i master nivoima. Međutim, studentkinje prevladavaju u oblastima kao što su obrazovanje i zdravstvo/medicina, i dok su 99,6% svih vaspitača na osnovnom nivou žene, samo 34,3% predaje na visokoobrazovnim institucijama. Kao što se vidi u predstojećem Programu za rodnu ravnopravnost Kosova 2018-2023, nedostatak političke volje i budžetskih izdvajanja, kao i neadekvatno poznavanje roda osoblja u državnim ustanovama, među glavnim su faktorima koji doprinose neuspehu u sprovođenju (identifikacija i primena mera rodne i socijalne inkluzije). Inkluzija i mogućnosti stoga ostaju ograničene za različite društvene grupe, a diskriminacija u obrazovanju, na poslu i u privatnoj sferi kuće i porodice se nastavlja.

Institucije su prepoznale postojanje rodnih stereotipa i diskriminatorskih praksi u obrazovanju (u udžbenicima, u učionici, mogućnostima za obuku i karijeru za učiteljice i administratorke, itd.), ali je preduzeto vrlo malo koraka da se na ova pitanja odgovori na adekvatan način. Došlo je do pomaka ka priznavanju potrebe za programima koji rešavaju trenutne praznine u nastavnim planovima i programima za potrebe tržišta rada. Rodne razlike se takođe primećuju u formulisanju, upravljanju i sprovođenju energetske politike. U razvijenim zemljama udeo žena zaposlenih u energetske industriji iznosi oko 20%, a većina radi u netehničkim oblastima kao što su administracija i odnosi s javnošću.¹⁶ Širom sveta, žene čine samo 12% inženjera i zauzimaju samo 7% ministarskih mesta vezanih za životnu sredinu, prirodne resurse i energiju, a samo 3% u nauci i tehnologiji nije rodno neutralno.

Jednako rodno učešće može pomoći društvu da skoči u budućnost tehnološkog napretka u energetskom sektoru i da prelazak na održivi energetski sistem postane stvarnost. Ovi rodni dispariteti su uočeni već dugi niz godina. Energetski sektor ostaje najmanje rodno raznolik. Prepreke se mogu naći u ranim fazama orijentacije za mlade devojke tokom obrazovnog procesa. Rodni jaz u nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM) postoji širom sveta, a takođe i na Kosovu. Današnje devojke mogu postati sutrašnji vodeći naučnici i inovatori, oblikujući pravednu i održivu budućnost za sve. Društvo treba da uloži napore i aktivnosti da premosti ovaj obrazovni jaz.

VISOKOOBRAZOVNE PRILIKE NA KOSOVU

Trenutno postoje samo tri univerziteta, dva javna i jedan privatni koji mogu pružiti kompletno školovanje o energetskom sektoru:

- Univerzitet u Prištini (mašinstvo i elektrotehnika/računarska tehnika)
- Arhitektonski fakultet: Studijski program (MA) Energetska efikasnost u javnim i stambenim zgradama, u saradnji sa CES-om,
- Univerzitet primenjenih nauka u Uroševcu (industrijsko inženjerstvo sa informatikom, inženjering/informatika i industrijski menadžment).

¹⁶ (2 UN Women/UNIDO, Održiva energija za sve: Rodne dimenzije: Smernice, str 11.)

UBT, univerzitetski koledž u privatnom vlasništvu, nudi posebne studijske programe za bačelor (BSc) i master (MSc) diplome u različitim sektorima o energetici. Ostali fakulteti, građevinski fakulteti ili fakulteti prirodnih i primenjenih nauka pružaju samo male module iz energetike u okviru svojih osnovnih studija. Arhitektonski fakultet obezbeđuje jednogodišnji magistarski rad iz oblasti energetske efikasnosti za stambene zgrade.

Rochester Institute for Technology (RIT/A.U.K) pruža studijski program javne politike i samo jedan semestar energetske politike kao izborni predmet (tri ECTS). Slično kao i CES/QEQ, RIT-ov trenutni program javne politike mogao bi biti početno mesto u razvoju sveobuhvatnijeg nastavnog plana i programa usmerenog na energetske veštine/obuku. RIT bi takođe mogao da proširi svoje prethodne programe stažiranja sa energetske i vladinim institucijama (kao što su RSE, KEK i ME, MŽSPPI) kako bi uključio pozicije energetske prakse za studente kako bi proširili veštine praktičnog obrazovanja.¹⁷

Centar za energiju i održivost CES/(QEQ) je deo Univerziteta u Prištini, osnovan 2018. godine uz podršku USAID-a i Državnog univerziteta Arizone. Centar ima za cilj da zauzme interdisciplinarni pristup u rešavanju lokalnih i globalnih izazova održivosti. Obezbeđuje sertifikovane programe iz „obnovljive energije i održivosti“, i povezuje članove fakulteta iz različitih akademskih disciplina sa Univerzitetu u Prištini i sa akademikima sa univerziteta.

Fakulteti koji nude studijske programe vezane za energetske sektor na javnom univerzitetu “Hasan Priština” prikazani su u tabelama ispod. Podaci odgovaraju bazi podataka iz 2021.

Tabela 7: Studijski programi vezani za energetske sektor na UP

FAKULTET	Stepen studija	Program	Akreditacija
Građevinski fakultet	Bačelor	Ekološko inženjerstvo	Akreditovan
Fakultet elektrotehnike i računarstva	Bačelor	Elektro-energetika	Nije akreditovan
	Master	Elektro-energetika	Nije akreditovan
Mašinski fakultet	Bačelor	Termoenergetika i obnovljiva energija	Akreditovan
	Master	Termoenergetika i obnovljiva energija	Akreditovan
Arhitektonski fakultet	Master	Energetska efikasnost	Akreditovan

Tabela ispod prikazuje broj studentkinja na studijskim programima koji se odnose na energetske sektor na fakultetima Javnog univerziteta “Hasan Priština” za poslednjih pet akademskih godina.

17 Assessment_of_PV_Generators_in_Kosovo.pdf

Tabela 8: Broj studentkinja na UP tokom godina 2017-2022 na studijama vezanim za energetiku

Fakultetski/Studijski program	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž
FECE/FIEK - Računarski inženjering	55	74	64	82	81
FECE/FIEK - Telekomunikacije	28	28	15	10	0
FECE/FIEK -Kompjuterizovana automatika i robotika	5	9	19	7	0
FECE/FIEK -Elektronika	12	13	24	11	0
FECE/FIEK - Energetika (Elektroenergetika)	15	23	26	21	0
FECE/FIEK - Informacioni i komunikacioni inženjering	0	0	0	0	27
FECE/FIEK -Elektronika, automatizacija i robotika	0	0	0	0	32
FME/FIM - Termoenergetika i obnovljiva energija	10	9	10	8	8
Arhitektonski fakultet - Energetska efikasnost, stručne master studije	7	6	5	12	14
Građevinski fakultet - Inženjerstvo zaštite životne sredine	18	21	4	22	12

U ovim obrazovnim institucijama sledeća je evidentirana podela po rodu:

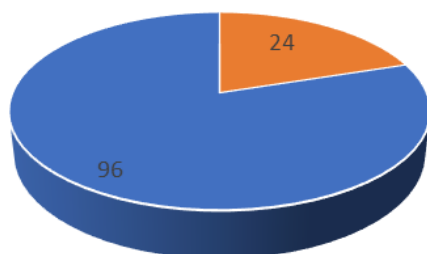
UBT osnovan je u Prištini, Kosovo 2001. godine kao IEME- Institut za upravljanje preduzećima i inženjering, dok je u oktobru 2004. godine preuzeo ime UBT-Univerzitet za biznis i tehnologiju. UBT je prva privatna visokoškolska ustanova i nudi 29 studijskih programa. Program energetskog sektora koji UBT nudi za studije je Obnovljiva energija i energetska efikasnost.

Studijski programi koji nude studijske programe vezane za energetiku na privatnom koledžu UBT prikazani su u tabelama ispod. Podaci odgovaraju bazi podataka iz 2021.

Tabela 9: Studijski programi vezani za energetski sektor na UBT

FAKULTET	Stepen studija	Program	Akreditacija
UBT	Bachelor	Energetsko inženjerstvo i menadžment	Akreditovan
	Master	Tržište elektrotehnike i energije	Akreditovan
	Master	Energetsko inženjerstvo i menadžment	Akreditovan

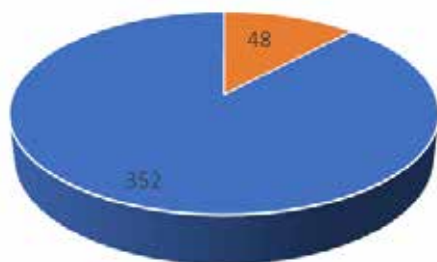
Pored toga, ispod je grafikon koji prikazuje rodnu strukturu studenata za ove oblasti studija.



Women Men

Grafikon 10. Rodna struktura u UBT-u

Postoji mnogo **TVET** centara i tehničkih škola (viši srednji nivo) na Kosovu koje bi mogle da podrže proširene mogućnosti obrazovanja. Ovi centri specijalizovani za stručnu obuku tehničara koji su veoma traženi u poslovanju na tržištu obnovljivih/PV solarnih energija, posebno u instalacijskim radovima za PV solarne panele. Međutim, TVET sektor nije adekvatno regulisan da bi tržište rada obezbedilo potencijalne zaposlene koji poseduju veštine koje ih čine odmah privlačnim za potencijalne poslodavce. Jedan od izazova sistema stručnog usavršavanja i obrazovanja je neusklađenost nastavnog plana i programa stručnog obrazovanja i traženih veština od strane privatnoga sektora. Nastavni planovi i programi unutar oblasti energetike su zastareli i nisu u skladu sa potrebama tržišta, a takođe još nema nikakvih konkretnih programa vezano za obnovljive izvore energije. Međutim, TVET bi mogli da pruže mogućnosti za nastavak obrazovanja, pružajući setove veština prilagođene potencijalnim kandidatima za OIE.



Girls Boys

Grafikon 11. Rodna struktura u stručnim i tehničkim školama (programi za električne instalacije)

Centar za energiju i održivost (QE/CES) Centar za energiju i održivost (CES/QEQ) je deo Univerziteta u Prištini, osnovan 2018. godine uz podršku USAID-a i Državnog univerziteta u Arizoni. Centar ima za cilj da zauzme interdisciplinarni pristup u rešavanju lokalnih i globalnih izazova održivosti. Obezbeđuje sertifikovane programe u oblasti „obnovljive energije i održivosti i upravljanja energijom i životnom sredinom“ i povezuje članove fakulteta iz različitih akademskih disciplina na Univerzitetu u Prištini sa akademikima sa univerziteta širom sveta. Ove vrste veza obezbeđuju da studenti i fakulteti na Kosovu imaju pristup obrazovanju, mogućnostima i resursima koji su im potrebni da bi bili uspešni.

QEQ pruža sertifikovane programske kurseve u oblastima:

- Energija i održivi razvoj;
- Obnovljivi izvori energije;
- Energetska efikasnost;
- Energetika i zaštita životne sredine;
- Politike održive energije i životne sredine;

Ovu obuku mogu pohađati studenti Univerziteta u Prištini svih nivoa, koji ispunjavaju preduslove odgovarajućeg kursa kako je definisano nastavnim planom i programom kursa. Sertifikati se izdaju samo po završetku četiri kursa koji svi zajedno nose 20 Evropskih sistema kredita i transfera i akumulacije (ECTS). Ovaj centar bi mogao da bude korisno polazište za pronalaženje kvalifikovanog osoblja za predavanje kurseva iz oblasti energetike i životne sredine ili za proširenje obrazovnih programa za zainteresovane studente/kandidate. Do sada je za obuku u ovom centru prijavljeno 137 polaznika, od čega 76 žena i 61 muškarac. U međuvremenu, samo 9 žena je uspešno završilo i diplomiralo i dobilo potvrdu o uspešnom završetku programa. Na osnovnim studijama ima 111 studenata, od kojih je 67 žena i imaju pravo da im se samo izda uverenje o ocenama završenih kurseva.

Od kraja 2018, GIZ Kosovo je podržao KEEA u razvoju šeme za obuku energetskih revizora gde je angažovan Centar za energiju i održivost (CES) koji radi u okviru Univerziteta u Prištini (UP). Tada je obučeno 59 energetskih revizora.

Nedavna evidencija nam pokazuje sledeće:

- broj predavača je 24,
- energetski revizori za zgrade 82
- revizori javne rasvete 30

Ukupno: 136 predavača i revizora od kojih 90 muškaraca i 46 žena.

Sertifikovani revizori u ovoj grupi za obuku su iz oblasti kao što su: arhitektura, građevinarstvo, elektrotehnika i mašinstvo. Ovo je druga grupa ovlašćenih revizora, što vodi do 114 broja ovlašćenih revizora. Proces obuke revizora će se nastaviti i u budućnosti.

UKLJUČIVANJE ŽENA U PRIVATNOM SEKTORU

Uzimajući u obzir energetska tranziciju i posvećenost Vlade Republike Kosovo njenoj orijentaciji ka obnovljivim izvorima energije, efikasnosti i zaštiti životne sredine, poslednje godine su obeležile snažniji fokus privatnog sektora na ovu oblast. Danas je privatni energetski sektor na Kosovu prilično razvijen, što daje mogućnosti za zapošljavanje menadžera, stručnjaka (inženjeri), liberalnih stručnjaka, tehničara i zanatlija, i žena i muškaraca. Sektor tek treba da postigne željenu rodnu raznolikost. Postojeći tehničari uključuju elektroinženjere i tehničare, mašinske inženjere i tehničare, inženjere zaštite životne sredine, arhitekta i hemijske inženjere i tehničare.

Liberalni stručnjaci su: Stručnjaci za finansije (računovođe, finansijski analitičari, investicioni savetnici), stručnjaci za administraciju (upravljački i organizacioni analitičari, HR), profesionalci za prodaju i marketing, ICT profesionalci i tehničari itd., dok zanatlije uključuju: službenike za kancelarijsku administraciju, zanimanja za korisničku podršku, kvalifikovane zanatlije i nekvalifikovane radnike.

Uprkos tome, ne postoje tačne analize o profilu žena niti podaci o uključenosti žena u privatnom energetskom sektoru.

Smatrajući OIE ključnim pokretačem budućnosti energetskog sektora, uspeli smo da prikupimo informacije samo od nekih kompanija koje posluju u oblastima OIE kako bismo dali pregled situacije sa učešćem žena u ovim kompanijama.

Potražnja tehničkih profesija je još uvek prisutna dok su mnoge inicijative već pokrenute podizanjem svesti o predmetnoj orijentaciji STEM. Najpoželjnija zanimanja za ovaj sektor su: elektroinstalateri, projektanti i inženjeri za nadzor projekata.

U nastavku su navedene privatne kompanije koje su uključene u razvoj sektora OIE posebno u solarnim PV panelima i energiji vetra.

Jaha Solar je privatna kompanija specijalizovana za projektovanje, proizvodnju i ugradnju solarnih panela za proizvodnju električne energije. Osnovana je 2016. godine i svake godine uspeva da poveća proizvodni kapacitet do 200 MW godišnje. Broj zaposlenih u kompaniji Jaha Solar u procesu proizvodnje je 50, od čega je 25 žena i 25 muškaraca. Inače, svi instalateri solarnih panela su muškarci.

ELEN je porodična kompanija, kojom sada upravlja druga generacija, sa 26 godina iskustva i specijalizovana je za pružanje usluga projektovanja, ugradnje elektroenergetskih sistema, solarnih sistema i rešenja energetske efikasnosti. Nude širok spektar proizvoda i usluga za elektrotehniku, elektroniku i IT i obnovljive izvore energije. Trenutno ima 39 zaposlenih od kojih su 4 žene (3 inženjera i računovođa).

SunVolta Energy, osnovana 2017. godine, jedna je od solarnih kompanija koja se nalazi u Prištini i pruža pouzdane, profesionalne usluge sa solarnim panelima kao što su: projektovanje solarnih panela, usluge instalacije i prodaje za stambene i poslovne korisnike.

Broj zaposlenih je 12 od kojih su 2 inženjera. Svi su muškarci.

Akuo Energy Med Podružnica na Kosovu je predstavnik Akuo Grupe osnovane u Francuskoj, koja je otvorena 2007. godine na Kosovu, a posluje širom sveta. Akuo je integrisana kompanija, koja je odlučila

da internalizuje svu ekspertizu potrebnu programeru i operateru projekata obnovljivih izvora energije kao što su solarna, vetro i hidro energija.

Akuo Energy Med podružnica na Kosovu ima 2 zaposlena: jednog muškarca i jednu ženu, i trenutno dva pripravnika, obe žene (jedna iz programa stažiranja ESA/TetraTech/USAID i druga iz MFK/MCC).

Alfa solarna energija Kompanija je prva kompanija za OIE u vlasništvu žena na Kosovu, što predstavlja dobar primer rodne ravnopravnosti i profesionalne posvećenosti. Kompanija se zasniva na svetskim naprednim iskustvima i nudi prodaju proizvoda i usluga iz oblasti solarne energije, električne energije i telekomunikacija.

GET (tehnologije zelene energije) je kompanija osnovana od stručnjaka iz različitih oblasti, sa ciljem pružanja rešenja i savetovanja u korišćenju uređaja obnovljivih izvora energije, kao i povećanja energetske efikasnosti i uštede kroz pronalaženje rešenja iz njihovog širokog asortimana proizvoda.

Osim instalaterskih tehničara koji su svi muškarci, Kompanija ima izbalansiran broj zaposlenih na osnovu rodne strukture. U kancelariji rade 2 muškarca i 2 žene.

Muqa Solar Company je lokalna kompanija osnovana 2012. Oni su predstavnici i distributeri za Kosovo i Albaniju za mnoge poznate austrijske i nemačke kompanije. Kompanija se bavi promocijom energetske efikasnosti i prodajom, praćenjem i ugradnjom solarnih proizvoda.

Ukupan broj zaposlenih je 13 od toga 5 žena (prodavci, kancelarijski asistenti i arhitekta) i 8 muškaraca (izvršni direktori, inženjeri i instalateri solarnih panela).

Tabela 10: Broj zaposlenih žena u privatnom energetskom sektoru

Preduzeće	Žene	Muškarci	Ukupno zaposlenih
Jaha Solar	25	25	50
Elen	4	35	39
SunVolta	0	12	12
Akuo Energy Med	1	1	2
GET (tehnologije zelene energije)	2	2	4
Muqa Solar Company	5	8	13

RODNA PERSPEKTIVA U ENERGIJI DOMAĆINSTVA

Domaćinstva predstavljaju jedan od sektora koji najviše troše energiju na globalnom nivou i očekuje se da će se u budućnosti potrošnja značajno povećati. Žene imaju veću odgovornost u korišćenju energije u domaćinstvu u većini društava.

Uprkos dokazima da su žene i druge isključene grupe u većoj meri pogođene zagađivačima koji se emituju kroz proizvodnju i potrošnju energije, pravni i politički okvir ne uključuje nikakve mere kojima se tretiraju ukrštanje rodne i socijalne isključenosti sa zdravljem, životnom sredinom i industrijom. Sve u svemu, podaci i istraživanja o rodnim i energetske pitanjima na Kosovu su ograničeni. Konkretno, postoji nedostatak podataka razvrstanih po rodu, naime na nivou domaćinstva, koji raščlanjuju potrošnju energije kao i energetske prioritete. Uprkos brojnim anketama u domaćinstvima koje su sprovele brojne organizacija i institucija, ne postoje podaci koji raščlanjuju potrošnju energije ili energetske prioritete prema polu. Stambeni sektor čini skoro 60% ukupne potražnje električne energije na Kosovu. Pogoršava problem to što je većina stanovništva priključena na električnu mrežu, i uprkos širokoj upotrebi drva za ogrev i uglja za grejanje i kuvanje u kućama, električni grejači doprinose velikoj potražnji na vrhuncu zimske sezone.

Na osnovu Svetske zdravstvene organizacije, zagađenje vazduha utiče na rodne grupe na različite načine. U globalu, štetno zagađenje vazduha u zatvorenom prostoru koje je rezultat kuvanja i grejanja na čvrsta goriva na otvorenoj vatri ili tradicionalnim pećima ima nesrazmeran učinak na žene i decu, koji su podložni najvećoj izloženosti. U nekim područjima evropskog regiona, zagađenje vazduha u domaćinstvima i dalje je doprinosilac i faktor rizika za bolesti među starijim ženama¹⁸.

Energija koju troši sektor domaćinstava koristi se za grejanje prostora, klimatizaciju, grejanje sanitarne vode, kuvanje, rasvetu i korišćenje kućnih i individualnih kućnih aparata. Potrošnja energije u sektoru domaćinstava u 2020. godini iznosi 628,09 ktoe. Zabeležen je porast potrošnje energije za 2,88% u odnosu na 2019. Najveća potrošnja energije u sektoru domaćinstava u 2020. godini je biomasa, koja čini oko 58% ukupne potrošnje utrošene energije u ovom sektoru. Nakon biomase dolazi električna energija koja se troši u iznosu od 38% ukupne potrošnje itd.¹⁹.

Žene se smatraju glavnim potrošačima u domaćinstvu. To se zasniva na njihovom angažmanu u poslovima održavanja domaćinstva, što ih je učinilo glavnim pokretačima uštede energije i energetske efikasnosti.

Po tipologiji i energetske karakteristikama stambenih zgrada najveće učešće imaju porodične kuće sa 92,98%, što je jedan od glavnih tipova tipologije stanovanja na Kosovu, dok stambeni blokovi imaju najmanji udeo sa samo 1,13% od ukupnog fonda stambenih zgrada. Energetske potrebe za stambeni fond Kosova, prema proračunima, iznose 9.557.999 MWh/a, a mogle bi se smanjiti na 5.779.636 MWh, primenom standardnih mera energetske efikasnosti. Prema rezultatima, jasno je da porodične kuće, sa 82,22% ukupne potrošnje energije, dominiraju kao kategorija, čak i nakon sprovođenja standardnih mera energetske efikasnosti, pa stoga ova kategorija ima najveći potencijal za uštede.

¹⁸ Air quality and health, World Health Organization 2018

¹⁹ Realized Energy Balance (Bilanci I relaizuar I energjise) 2020

RODNI JAZOVI I PREPREKE

PRISTRASNOSTI I PREPREKE

Danas su prednosti povećanja učešća žena u zapošljavanju i vodećim ulogama globalno prepoznate. Međutim, mnoge prepreke i dalje sprečavaju žene da rade u energetskej industriji. U energetskej sektoru na Kosovu, procenat žena je veoma nizak – samo 10% i generalno mali procenat radi u nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM).

Većina žena koje rade u sektoru obično rade u finansijama, ljudskim resursima, pravnim i računovodstvenim odeljenjima, a broj žena koje rade na tehničkim radnim mestima i dalje je nizak. Pitanja rodne raznolikosti prisutna su u sve tri glavne faze u ciklusu karijere zaposlene. U početnoj fazi, industrija ne uspeva da privuče visoko kvalifikovane ženske talente; u fazi sredine karijere, sektor se bori da zadrži zaposlene žene; a na višem nivou, industrija ne uspeva da ponudi održive opcije zaposlenima koji traže prilike za napredovanje.

Nesvesna rodna pristrasnost na radnom mestu definiše se kao nenamerna i automatska rodno zasnovana razmišljanja proizašla iz tradicije, normi, kulture i/ili iskustva.

Žene na tehničkim pozicijama nastavljaju da se bore protiv nekih predrasuda. Neke od ovih pogrešnih percepcija su zasnovane na pretpostavkama da poslovi u ovim oblastima zahtevaju više fizičke snage nego što većina žena ima. Ovo pretpostavlja da su sve žene fizički slabe, a da su svi muškarci fizički jaki. Takođe naglašava nerazumevanje stepena do kojeg je većina operativnih poslova u tehničkim sektorima mehanizovana i/ili automatizovana na načine na koje ih može obaviti svaka odrasla osoba.

Najvažnija osnova je da je „lakše izgraditi karijeru i imati porodicu u drugoj struci nego u energetici“.

To zahteva više napora, u smislu povećanja atraktivnosti sektora, da se privuče više žena u tehničke oblasti tokom perioda karijerne orijentacije, i dalje pružanje podrške kroz programe stažiranja i mentorstva, čime se pomaže u rešavanju problema rodne raznolikosti i doprinosi zapošljavanju žena u energetskej sektoru. Odsustvo žena u energetskej kompanijama i ministarstvima trebalo bi da zabrine sve. Nažalost, inherentnu rodnu pristrasnost manifestuju i muškarci i žene rukovodioci tokom procesa zapošljavanja, za koje je utvrđeno da je 1,5 puta veća verovatnoća da će zaposliti muškog nego ženskog kandidata, pod jednakim uslovima i učinkom.²⁰

Iris Bohnet sa Univerziteta Harvard opisuje kako se žene suočavaju s predrasudama na svom radnom mestu:

“Rodna ravnopravnost je moralni i poslovni imperativ. Ali nesvesna pristrasnost nas sputava, a odstranjivanje predrasuda iz umova ljudi pokazalo se teškim i skupim. Programi obuke o različitosti su imali ograničen uspeh, a sam individualni napor često izaziva negativne reakcije. Bihevioralni dizajn nudi novo rešenje. Odstranjujući pristrasnost organizacija umesto pojedinaca, možemo napraviti pametne promene koje imaju veliki uticaj.”²¹

20 <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/empowering-talent-women-in-energy-resources-and-infrastructure>;

21 (<https://www.careeraddict.com/women-workplace>)

Prepreke ulasku - percepcija rodnih uloga, kulturnih i društvenih normi, ograničena mobilnost, nedostatak rodnih ciljeva i prepreke za napredovanje - nedostatak mogućnosti obuke, objekata za brigu o deci, mentorstva i samopouzdanja, sve onemogućava žene da se profesionalno razvijaju i oslobode svoj puni potencijal, i da istovremeno balansiraju posao i porodicu. Žene na selu provode duge sate obavljajući osnovne životne poslove što ograničava njihove mogućnosti za obrazovnu, društvenu i političku interakciju van domaćinstva. Da bi se povećalo učešće žena u energetske sektoru, potrebno je ne samo razumeti dokaze za to, već i prepreke sa kojima se žene suočavaju u pridruživanju i ostanku. Neke od ovih prepreka koje su utvrđene tokom radionice su:

- Nedostatak masovne svesti o ulozi žena u energetske sektoru
- Ravnoteža između posla i života
- Odsustvo uključivanja rodnog elementa u izradu politika i strategija u energetske sektoru
- Nedostatak odgovarajućih nastavnih planova i programa od osnovnog do visokog obrazovanja.
- Nedostatak odgovarajućeg društveno-ekonomskog i političkog razvoja kako bi se omogućilo ženama da učestvuju u energetici
- Očekivanja društva i poverenje u ženske liderske veštine
- Široko rasprostranjeni stereotipi, poput onog o "brižnoj majci"
- Neosnovano verovanje o većem stresu i anksioznosti u odnosu na žene koje rade u drugim oblastima.
- Rad u smenama (posebno noćna) nije pogodan za žene
- Prevoz nije dovoljno bezbedan za žene
- Nedostatak mentorstva i obuke ili savetovanja za razvoj karijere.

Ove prepreke predstavljaju izazove za povećanje učešća žena u sektoru, ali postoje brojne zainteresovane strane na svim nivoima koje razvijaju i sprovode transformativna rešenja ne samo da ih uklone, već i da podstaknu učešće žena. Od pravnih standarda koje su ustanovile vlade, preko politike zapošljavanja i ljudskih resursa, do mogućnosti kroz obuku i udruženja koja pružaju podršku, mnogi prepoznaju vrednost žena u sektoru i rade na njihovom aktivnom zapošljavanju i zadržavanju.

DRUŠTVENA STIGMA I MAJČINSTVO

Odluke o tome koje smerove studirati oblikuje rana socijalizacija. Devojke su sklone da se orijentišu na karijere za koje se smatra da imaju snažne društvene ciljeve (kao što su socijalni rad, medicinska sestra, podučavanje i ljudski resursi) i distanciraju se od karijera za koje se smatra da su odvojene od društvenih ciljeva (kao što su astronomija i inženjerstvo)²²

Postati majka stavlja žene pred težak izbor. One mogu nastaviti da rade uz balansiranje između posla i porodičnih obaveza, posebno za malu decu i starije rođake, na način koji obezbeđuje da žene mogu ispuniti kriterijume napredovanja (Mason i Goulden, 2002.[ARG1]). Zaposlene majke se suočavaju sa pristrasnošću pri zapošljavanju. To počinje periodom trudnoće i nastavlja se rođenjem deteta i obavezama vezanim za brigu o detetu. Zaposlene majke mogu dobiti podršku razumevanjem izazova sa kojima se suočavaju, davanjem prioriteta raznolikosti i inkluziji i smanjenjem diskriminacije, pomoći im da balans između poslovnog i privatnog života bude otvoren za fleksibilno radno vreme.

Žene koje uzmu pauzu u karijeri kako bi bile majke sa punim radnim vremenom mogu tada otkriti da više nemaju moderne veštine i da im nedostaje poznavanje najnovijih tehnika ili drugih inovacija.

Moramo se pozabaviti ovom stigmom i suočiti se sa njom promovisanjem činjenice da zaposlene majke imaju dodatne vrline kao zaposlene.

Žene treba ohrabriti da u CV ukucaju mama, ali da nabroje veštine koje ih čine poželjnim kandidatima za posao tokom procesa zapošljavanja. Majčinstvo se mora prepoznati kao ono što zaista jeste: poligon za obuku liderstva u svim njegovim oblicima.

Balansiranje porodičnog budžeta, upravljanje rasporedom članova porodice, posebno tokom Covid-19, rad od kuće uz olakšavanje e-učenja kod kuće, kuvanje i čišćenje su sve veštine koje su vredne ženama kao zaposlenima i potrebno je da se pravedno cene.

IZAZOVI ZA ŽENE U ENERGETSKOM SEKTORU

Tri glavna razloga zbog kojih se malo žena odlučuje za rad u energetske sektoru su: glavni imidž sektora, niska stopa žena koje biraju inženjerske programe i uopšteno nedostatak atraktivnosti energetske sektora.

Nakon što su se pridružile i nakon nekoliko godina rada u energetske sektoru, žene se suočavaju sa teškim izborima. Njihovo zadržavanje postaje teško zbog odsustva fleksibilnog radnog okruženja, mentorstva, dok samopouzdanje onemogućava žene da se profesionalno razvijaju i oslobode svoj puni potencijal, i da istovremeno usklađuju posao i porodicu. Postaju sve nezadovoljnije razvojem karijere, menjaju im se prioriteti i ovo je vreme kada industrija počinje da gubi ženski talenat.

Ove izazove unutar energetske sektora mogu rešiti same organizacije, izgradnjom mape puta koja bi uključivala ove parametre i procese:

22 Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU

1. Povećati kapacitet i znanje za sprovođenje delotvorne rodno pravične intervencije
2. Povećati privlačnost i dopiranje do talenata unutar organizacija
3. Poboljšati proces zapošljavanja
4. Podržati nove radnike da rade u kratkom vremenskom periodu tako što će im se dati jednaka prava uz osmišljavanje inkluzivnog procesa prijema u službu
5. Uključiti obuku o rodnoj svesti i nesvesnoj pristrasnosti kao deo prijema u službu
6. Uspostaviti i sprovesti planove nasleđivanja koji uključuju žene
7. Osigurati da i muškarci i žene učestvuju u penzionom planu i/ili programima finansijskog obrazovanja
8. Učiniti da inkluzija i raznolikost budu deo kulture radnog mesta.

POVEĆANJE UČEŠĆA ŽENA U ENERGETSKOM SEKTORU – REŠAVANJE IZAZOVA

Prednosti povećanja učešća žena u zapošljavanju i rukovodećim funkcijama su globalno prepoznate, a rodna nejednakost prepoznata je kao prepreka ekonomskom rastu. Međutim, mnoge prepreke i dalje sprečavaju žene da rade u energetske industriji. U međuvremenu, veća rodna raznolikost takođe donosi značajne zajedničke koristi. Studije predlažu da žene donose nove perspektive na radno mesto i poboljšavaju saradnju, dok povećanje broja kvalifikovanih žena u rukovodstvu organizacije uopšteno daje bolje rezultate.

Šta se može učiniti?

Kuda ide energetski sektor? Šta se može učiniti da se reši ovo kašnjenje u ravnopravnosti?

U današnjem energetskom sektoru koji se brzo menja, tehnološkim promenama, nestabilnim propisima i nestabilnošću cena, zelena agenda za Zapadni Balkan ostaje odskočna daska za zajedničku saradnju i mobilizaciju za održivi ekonomski razvoj. Potrebno je udaljavanje od fosilnih goriva, zaštita životne sredine, više obnovljivih izvora i energetska efikasnost. Ako su javni i privatni sektori istinski posvećeni ekonomskoj i društvenoj transformaciji, moraju osigurati da žene budu podjednako zastupljene u svim sektorima.

Tokom energetske tranzicije postoji potreba za institucionalizovanijim informacionim sistemima o zapošljavanju u energetskom sektoru. Na osnovu različitih letnjih istraživačkih radova studenata, utvrđuju se zadruga i stažiranje kao glavne ulazne tačke za karijeru u sektoru. Jedna rasprostranjena pretpostavka jeste da takvi poslovi zahtevaju više fizičke snage nego što to većina žena poseduje. Međutim, značaj fizičke snage je znatno smanjen mehanizacijom i automatizacijom mnogih zadataka.

Transformacija odnosa između energije i roda kroz podsticaje, regulisanje novih tehnologija obnovljivih izvora i smanjenje rodni jazova unutar industrije zavisi od nekonvencionalnih energetskih politika i propisa.

Ova dokumenta bi trebalo da se bave mapiranjem rodne raznolikosti i različitih aktera:

- MAPIRANJE RODNE RAZLIČITOSTI U ENERGETSKOM SEKTORU – PRIVATNI SEKTOR
- MAPIRANJE RODNE RAZLIČITOSTI U ENERGETSKOM SEKTORU – JAVNI SEKTOR
- MAPIRANJE RODNE RAZLIČITOSTI U ENERGETSKOM SEKTORU - OBRAZOVANJE I ISTRAŽIVANJE
- POLITIKE I INICIJATIVE ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

PREMOŠĆIVANJE RODNOG JAZA

Prema Evropskom institutu za rodnu ravnopravnost (EIGE), žene imaju tendenciju da budu održiviji potrošači od muškaraca: veća je verovatnoća da će kupovati proizvode sa eko-oznakom; više pažnje posvećuju zelenoj nabavci; pridaju veći značaj energetske efikasnosti transportu i gorivima; spremnije su da promene svoje ponašanje kako bi postigle ciljeve održivosti, uključujući i energetske efikasnosti.

Energetski sektor je veoma važan element za ekonomski razvoj zemlje. Stoga Evropska unija podstiče zemlje Zapadnog Balkana da prepoznaju žene kao ekonomske, društvene i političke aktere koji igraju ključnu ulogu u usvajanju novih tehnologija, donošenju i podržavanju teških odluka potrebnih za podsticanje akcije velikog obima i iskorišćavanju prilika koje nova, zelena ekonomija može doneti. Gledajući iz perspektive potrošača, žene predstavljaju glavnu ciljnu grupu kao korisnici energije. Neka preliminarna istraživanja ponašanja potrošača pokazuju da je veća verovatnoća da će zelenije odluke vezane za potrošnju doneti žene nego muškarci²³

Različiti programi i inicijative dali su značajan zamah za zatvaranje rodnih jazova proteklih godina. Ovo je pomoglo jačanju uloge žena kao potrošača, zaposlenih i preduzetnica u energetske sektoru.

Akcije za podršku rodne ravnopravnosti su:

- Povećanje pristupa i poboljšanje kvaliteta javnih usluga za žene i decu.
- Povećanje ekonomskih prilika za žene;
- Jačanje ženskog glasa
- Racionalizacija svih sektora kako bi se maksimalno povećali napori i iskoristile prednosti sinergije koje svaki sektor može ponuditi.
- Utvrđivanje ciljeva za uključivanje žena u sve nivoe i oblasti radne snage.
- Uključivanje rodni pokazatelja u praćenje i vrednovanje infrastrukturnih projekata.
- Povećanje učesće žena u ručnom radu i fizičkim zadacima u kojima tradicionalno dominiraju muškarci.
- Razmotriti procese zapošljavanja i transparentnost prilikom odabira najboljeg kandidata za poziciju.
- Ohrabriti žene da ostanu u radnoj snazi, nudeći fleksibilno radno vreme, sponzorstvo programei obuku.
- Sprovesti kampanje u osnovnim i srednjim obrazovnim ustanovama i univerzitetima kako bi podstakli više žena da ostvare karijere vezane za ovaj sektor.
- Promovisati zapošljavanje i mogućnosti za žene.
- Uključiti muškarce u sve ove procese.

23 Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU 2019

SPONZORSTVA ZA RODNU RAZNOLIKOST U SEKTORU ENERGETIKE

Vlada Kosova, tačnije MONT, nudi stipendije za devojke/žene koje se ove godine po prvi put upisuju na smerove nauke, tehnologije, inženjerstva ili matematike (STEM smerovi) na javnim univerzitetima. Ukupno ima oko 1.000 stipendija u iznosu od 1.000 EUR godišnje. Prema izveštaju Vlade Republike Kosovo, 1.300 stipendija je već dodeljeno devojka i studentima u STEM smerovima. Takođe, obuku za predavače i sertifikaciju energetske revizora su podržali donatori preko Vlade (Ministarstva ekonomije) tokom 2020-2021. Takođe, Kosovski plan za rodnu ravnopravnost 2020-2024 navodi nekoliko inputa za razvoj: istraživanje politike razvoja energetske sektora, zaštita životne sredine i korišćenje prirodnih resursa, sa rodnom perspektivom tokom 2022. godine.

Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i ruralnog razvoja (MPŠRR), preko svoje Agencije za razvoj poljoprivrede, podržava poljoprivrednike i poljoprivredne prerađivačke objekte grantovima, koji pojednostavljaju OIE kao deo sistema bodovanja.

Kao rezultat šeme podrške grantovima u proteklih pet (5) godina, stotine farmara i prerađivačkih objekata investiralo je u OIE, posebno male fotovoltazne sisteme van mreže. Očekuje se da MPŠRR nastavi sa ovom merom u narednim godinama i trenutno istražuje načine za stvaranje dodatnih prihoda za poljoprivrednike, odnosno prihode od prodaje viškova električne energije.

Podrška međunarodnih organizacija/donatora

Vlada SAD podržava energetske sektor Kosova od 2000. godine. Vlada SAD-a posvećena je promovisanju rodne ravnopravnosti i osnaživanju žena i jačanju energetske sektora kako bi se podstakao ekonomski rast i društveni razvoj. USAID je svojim različitim programima podržao povećanje kapaciteta žena u energetske sektoru, obuku, stipendije i stažiranje. *REpower* je, kroz ovu sveobuhvatnu komponentu, sproveo inicijative za smanjenje rodne razlike i poboljšanje učešća i zastupljenosti žena u energetske sektoru. Ove inicijative su uključile ključne učesnike u energetske sektoru i korisnike projekta (KEK, KOSTT, RSE i ME). Akcioni plan daje detaljan skup aktivnosti, o čijem se sprovođenju referiše u tromesečnim i godišnjim izveštajima sa uključenim podacima razvrstanim po rodu. *REpower*-ovi rezultati, kada je primenjivo, predstavljeni su ili pregledani iz rodne perspektive. *REpower* je kroz svoj program stažiranja osigurao da se poštuju svi odgovarajući kriterijumi odabira, pružajući pune mogućnosti ženama inženjerima. Kroz program prakse odabrano je 47 studenata u 3 kruga po 6 meseci, a 55 posto su činile žene. Čini se da se trend žena u oblasti energetike i infrastrukture na Kosovu menja, iako veoma sporo²⁴. Ovo je bilo prvo razmatranje roda u politici energetske sektora i procesu donošenja odluka na Kosovu. Program ženskog mentorstva (mCircle) pokrenut je u svim institucijama i organizacijama korisnicama energije, a Udruženje žena u energetske sektoru (AWESK) je osnovano kao rezultat m-circle mentorske mreže koju podržava projekat *Repower Kosovo* -USAID Centar za energiju i održivost (CES/QEQ) je deo Univerziteta u Prištini, osnovan 2018. godine uz podršku USAID-a i Državnog univerziteta u Arizoni.

PROGRAM STAŽIRANJA "Energija e Re" je novi program stažiranja kojim upravlja USAID-ova Aktivnost za energetske održivost na Kosovu, koji sprovodi *Tetra Tech*. Program povezuje studente završnih godina i svršene diplomce sa kompanijama za čistu energiju i javnim institucijama energetske sektora

24 Evaluation of the Repower Activity and Energy Sector Assessment
Konačni IZVEŠTAJ, 2018

na Kosovu. Plaćeno stažiranje (od oktobra 2021. do avgusta 2022.) pruža sjajnu priliku za 15 studenata, od kojih su 8 žene, koje će steći ključne veštine za poslove u rastućem sektoru obnovljive energije na Kosovu.

Slično ovim naporima, Kancelarija EU na Kosovu se raduje uključivanju rodne ravnopravnosti u sve aktivnosti. Oni zahtevaju da u svojim infrastrukturnim projektima, broj stručnjaka koji rade na projektovanju, nadgledaju projekte itd., bude rodno uravnotežen. Oni takođe zahtevaju da učešće žena u organizacijama korisnicama bude na nivou upravljanja projektom.

Milenijumska fondacija Kosovo (MFK) je ovlašćena od strane Vlade Kosova da sprovede grant dodeljen građanima Kosova od strane *Millennium Challenge Corporation (MCC)* sa svojim programima Žene u energiji, i prva je organizacija koja je imala nekoliko inovativnih aktivnosti posebno za podršku žena Kosova, kako bi se poboljšalo učešće žena u energetsom sektoru, kao i osnaživanje žena preduzetnica kroz energiju. Program Žene u energiji pruža mogućnosti za stažiranje energetskim kompanijama, stipendije za žene da studiraju predmete vezane za energiju, a takođe pruža TA i dodeljuje podsticaje ženama preduzeticama da unaprede svoje poslovanje putem energetskih rešenja²⁵.

Program stipendija za žene u energetici koristio je 28 žena, od kojih je 26 diplomiralo u Ajovi (SAD) sa diplomama saradnika u deficitarnim oblastima studija u okviru energetskih programa. Nakon diplomiranja, više od 90% njih je sada ušlo na tržište rada u energetsom sektoru. Iz Programa stažiranja Žene u energetici trenutno je 204 žena koje su registrovane kao pripravnice, koje rade 6 meseci u različitim kompanijama iz oblasti energetike. Do kraja ovog programa očekuje se da će oko 250 žena pohađati praksu u organizacijama koje su aktivne ili povezane sa energetsom sektorom. Kroz program Žene preduzetnice u energetici, MFK/MCC je podržao više od 400 preduzetnica tehničkom pomoći i grantovima u vrednosti od 2 miliona evra, kroz koje je pomoć usmerena na osnaživanje ženskog biznisa kroz efikasno korišćenje energije, kao i korišćenje energetski napredne tehnologije i veoma efikasne opreme.

Nemačka vlada kroz Nemačku agenciju za razvoj i saradnju – GIZ Kosovo podržava kosovske institucije u oblasti energetske efikasnosti od 2006. godine. Od 2016. godine pa nadalje, kosovske institucije su dobile podršku u izradi i sprovođenju politika u oblasti energetske efikasnosti, kao i u izgradnji kapaciteta za promociju i izgradnju tržišta energetske efikasnosti. Ministarstvo ekonomije, odnosno Kosovska agencija za energetske efikasnosti, uz podršku GIZ-ovog projekta za energetiku na Kosovu, razvila je šemu obuke i sertifikaciju energetskih revizora, uključujući i obuku predavača za energetske revizije u zgradama, javne rasvete i industrije i obuku energetskih revizora za zgrade i javnu rasvetu. Od 136 sertifikovanih energetskih predavača i revizora od oktobra 2018. do decembra 2021. godine, 46 su žene. U okviru podrške pružene na lokalnom nivou za izradu opštinskih akcionih planova energetske efikasnosti, preko Asocijacije kosovskih opština, obavljeno je 20 stažiranja u 13 opština na Kosovu u periodu od 3 meseca. Projekat GIZ-a za energiju na Kosovu sem toga podržava agende civilnog društva za podizanje svesti o uključivanju i osnaživanju uloge žena u oblasti energetske efikasnosti i obnovljivih izvora.

UNDP Kosovo ima solidne institucionalne procese u svojim programima u cilju osiguravanja rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena. Takođe je posvećen jačanju rodno osetljivih programa svojih nacionalnih i lokalnih partnera, što zahteva dalju pažnju i ulaganja. U kontekstu Kosova, gde je svaka

25 Millennium Foundation Kosovo, 2022

opština po zakonu obavezna da ima službenika za rodna pitanja, postoji ogroman potencijal da se istraži i osigura da žene postanu istinski nosioci promena u sektorima /životne sredine/klimatske promene i da potrebe svih grupa (muškaraca i žena, dečaci i devojčice, grupe sa invaliditetom, manjine, izbeglice, itd.) budu propisno tretirane u ciljnim sektorima.

PREPORUKE

Energetika se smatra okosnicom privrede zemlje, a kako sektor prolazi kroz suštinske promene, neophodno je da se te promene usvoje i u smislu rodne ravnopravnosti. Kosovo je preduzelo brojne korake da premosti ovaj jaz, uključujući i stipendije za žene u STEM sektoru, programe stažiranja uz podršku donatorskih organizacija i, na kraju, sada žena ministarka predstavlja energetske sektor. Te promene treba posmatrati u svetlu svih zakonodavnih promena koje je Kosovo usvojilo. Međutim, u praksi, broj žena koje rade u sektoru i dalje je nizak, i dalje ima mnogo razloga što je učešće žena u energetske sektoru i dalje nisko, među kojima su stigma u odabiru delatnosti u kojima dominiraju muškarci, nedostatak privlačnosti i mali broj programa u energetske sektoru. Da bi se premostio jaz u pogledu rodne ravnopravnosti u sektoru, potrebno je usvojiti interdisciplinarni pristup delovanja. U nastavku smo dali nekoliko preporuka politike koje mogu biti od pomoći u premošćivanju jaza.

- Rodna raznolikost energetske sektora treba da bude obuhvaćena celokupnom politikom i strateškim okvirom Republike Kosovo.
- Nije samo sadržaj energetske politike ono što nedostaje rodnoj ravnopravnosti, već i njeno formulisanje i sprovođenje. Žene koje stižu pozicije političkog uticaja mogu se smatrati korakom ka rodnoj ravnopravnosti, međutim, očekivanja o potencijalnim postignućima pojedinaca moraju se tretirati sa oprezom – posebno u pogledu donošenja energetske politike koje su rodno svesnije.
- Ohrabrivanje mladih žena i devojaka da se odluče za STEM i promenu prakse zapošljavanja, ohrabrenje (posebno radi prevazilaženja negativnih stereotipa) i osnaživanje od strane roditelja, nastavnika i savetnika za karijere štetno je za nameru devojčica da studiraju STEM i odabir STEM (posebno inženjerske) karijere. To se može postići ako se uspostavi dovoljan dijalog između vlade, kompanija koje se bave energetske poslovanjem i profesionalnih udruženja specijalizovanih za energetske sektor.
- Izraditi kampanje i takmičenja kako bi se devojke privukle i izložile tehničkim temama.
- Pružiti jednake mogućnosti ženama i muškarcima da učestvuju u porodiljskom i roditeljskom odsustvu.
- Podrška međusektorskim i vladinim i nevladinim organizacijama da izgrade mrežu profesionalnih stručnjaka, praktičara, akademika, kreatora politike, u cilju koordinacije i razmene o pitanjima u energetske sektoru
- Podržati zapošljavanje žena u kompanijama i nevladinim organizacijama koje deluju u energetske sektoru.
- Promovisati jednake mogućnosti za praksu i zapošljavanje
- Podržati odeljenja za ljudske resurse u javnim institucijama i podsticati privatni sektor da sprovede relevantne politike koje osiguravaju rodnu ravnopravnost i praksu nediskriminacije.
- Promovisati dostupnost poslova sa skraćenim radnim vremenom i fleksibilno radno vreme.
- Podrška kreiranju sponzorske i mentorske programe za podršku ženama u energetici
- Meriti napredak u sprovođenju rodne politike u energetske sektoru.
- Imenovati službenika za rodnu ravnopravnost u javnim preduzećima i privatnim institucijama.
- Podsticati kompanije u energetske sektoru kao što su KESCO i TERMOKOS da naprave izvode

iz postojeće baze podataka i kreiraju bazu podataka za žene/potrošače (na osnovu imena na računima).

- Sprovesti kampanje podizanja svesti o prednostima energetske efikasnosti i primeni OIE u sektoru domaćinstava.

Uspešno sprovođenje nekih, ako ne i većine preporuka koje smo gore naveli, zavisilo bi u velikoj meri od konkretnih akcija vlade i civilnog društva, ali i podrške svih aktera za povećanje broja žena u energetsom sektoru.

ZAKLJUČAK

Kao što je navedeno u ovom dokumentu, energetska sektor na Kosovu je pogođen nizom upornih rodni nejednakosti kao što su: veze sa adekvatnim obrazovanjem, zapošljavanjem i politikama ili prilikama za finansiranje.

Od najveće je važnosti podići glas za pravedno učešće žena na svim nivoima odlučivanja u energetska sektor zasnovano na zaslugama. Iako, kako je pokazalo naše istraživanje, ima žena koje su članice odbora, ministarstava i univerziteta, njihovo učešće još uvek ne dostiže kvote koje se preporučuju za rodnu ravnotežu u energetska sektor. Žene su nedovoljno zastupljene kao lideri, kreatori politike i uticajni glasovi. Mnogo toga treba da se učini da se podigne svest, privlačnost i podrška mladim devojkama da usmere svoju karijeru na STEM smerove. Energetska sektor bi trebalo da bude željeni izbor za žene i devojke. Stoga je cilj AWESK-a da pomogne da se više žena usmeri u sektor jer biti inkluzivniji prema ženama nije stvar izbora, već poslovni imperativ u današnjem svetu.

Žene su neproporcionalno pogođene energetska siromaštvom i stalno se bore da se izbore sa potrošnom energije. Stambeni sektor troši oko 32,8% ukupne energije na Kosovu²⁶. Istovremeno, stambeni sektor je sektor u kojem se mogu postići najveće uštede u troškovima energije. Domaćinstva koriste veliki broj električnih uređaja, od kojih većina učestvuje u ukupnoj potrošnji električne energije. Obnovljivi izvori energije i programi energetska efikasnosti postali su važniji i potrebni za postizanje zelenije tranzicije. Oni takođe moraju uključiti žene jer su one vitalni igrač na tržištu energije. Energetska kriza je pokazala koliko je važno saradivati i imati jasnu viziju energetska budućnosti. Pandemija COVID-19 takođe je pokazala da je pristup energiji od vitalnog značaja za pružanje zdravstvene zaštite i dobrobit (SDG 3), budući da je pristupačna električna energija potrebna da bi ljudi ostali povezani kod kuće i da bi u bolnicama koristili opremu koja spašava živote.²⁷ Smatra se da energetska siromaštvo ima jaku rodnu dimenziju, pri čemu se smatra da žene imaju dugo radno vreme i u domaćim i ekonomskim aktivnostima (11 do 14 sati dnevno)²⁸. Pored toga, one su neproporcionalno pogođene nedostatkom pristupa energiji. Kao krajnji korisnici električne energije u domaćinstvu, većina njih je odgovorna za upravljanje energetska resursima i korišćenje efikasne opreme i suočavaju se sa ozbiljnim zdravstvenim rizicima usled zagađenja vazduha.

Stoga je ključno pronaći mehanizam za podršku usvajanju čistih i efikasnih uređaja. Budući da će direktno koristiti dobrobiti žena i dece. Osim toga, razvoj programa za karijere koji uključuju žene u svojoj srži i promovisanje rodne ravnopravnosti kroz sektorske strategije je od ključnog značaja za pomoć većem broju žena da se pridruže STEM-u ili konkretnije energetska sektoru.

Konačno, u cilju pravedne i pravične energetska tranzicije, povećanje podrške učešću žena u energetska sektoru je od najveće važnosti.

26 Kosovski fond za energetska efikasnost - Najbolje prakse i alati za transformativnu ulogu (Kosovski fond za energetska efikasnost - najbolje prakse i alati za transformativnu ulogu) -UNDP, 2020.

27 Energija u pandemiji - zašto je pristup energiji bitan tokom korona virusa - Ogunbiyi D, 2020,

28 Uloga žena u održivom energetska razvoju

REFERENCE

- Ugovor o osnivanju Energetske zajednice, 25. oktobar 2005, veb stranica Energetske zajednice
<https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-in-kosovo-2020>
- Žene pokreću promene u energetsom sektoru Kosova, MCC 23. novembar 2020
- Rodna raznolikost u energetici: šta znamo i šta ne znamo, 2020
- Rodna ravnopravnost u energetsom sektoru: analiza i osnaživanje, 2021
- Energetska efikasnost 2020, IEA
- Makedonski POKAZATELJI RODNIH I KLIMATSKIH PROMJENA, novembar 2020.
- Žene i klimatske promjene u Crnoj Gori“-UNDP, 2018.
- Žene u održivoj energiji, klimatskim promenama i zaštiti životne sredine – LIDERSTVO ZA PROMENE
- Energetski zakoni: Službeni glasnik, preuzeto iz linka:
<https://gzk.rksgov.net/Default.aspx?index=1&index=1>
- Evropski zeleni dogovor, preuzeto iz linka :
https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
- Procena aktivnosti repover i procena energetskeg sektora završni izveštaj 2018
- Procena PV generatora na Kosovu 2021
- POLITIČKI PAPIR Sekretarijata Energetske zajednice o prikupljanju rodno razvrstanih podataka u sektoru energetike, 2022.
- Kvalitet vazduha i zdravlje, Svetska zdravstvena organizacija 2018
- Realizovani bilanc energije 2020
<https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/empowering-talent-women-in-energy-resources-and-infrastructure>;
<https://www.careeraddict.com/women-workplace>
- Žene, rodna ravnopravnost i energetska tranzicija u EU
Žene, rodna ravnopravnost i energetska tranzicija u EU 2019.
- Evaluacija aktivnosti Repover-a i procena energetskeg sektora
Konačni IZVEŠTAJ,2018
- Milenijum Fondacija Kosovo, 2022

www.awesk.org

